



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Mediación de motivación intrínseca y extrínseca en el teletrabajo
y la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa
industrial**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Quinto Nínahuanca, Kaely Maquency (orcid.org/0000-0002-6301-8975)

Quinto Nínahuanca, Susy Betzi (orcid.org/0000-0002-0173-1089)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuíncha, Godofredo Pastor (orcid.org/0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

En primer lugar, dedicamos este trabajo a Dios quien nos dio la fortaleza para seguir adelante. A nuestra madre, por la formación, comprensión, el apoyo incondicional y el amor que siempre nos ha brindado. A nuestra familia por su gran cariño, apoyo incondicional y siempre creer en nosotras a nuestros amigos por los consejos y motivaciones.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios en primer lugar por habernos permitido culminar nuestra carrera profesional de administración, así mismo, agradecemos a los docentes de la Universidad César Vallejo que nos han compartido sus conocimientos en el transcurso estos cinco años, en especial a nuestro docente Ila Sihuincha Godofredo Pastor, por sus enseñanzas, paciencia y experiencia compartida durante el proceso del desarrollo de nuestra tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Mediación de motivación intrínseca y extrínseca en el teletrabajo y la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa industrial.", cuyos autores son QUINTO NINAHUANCA SUSY BETZI, QUINTO NINAHUANCA KAEYLY MAQUENCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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 César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOFREDO PASTOR ILLA SIHUINCHA DNI: 10596867 ORCID: 0000-0002-2532-3194	Firmado electrónicamente por: GILLAS el 12-12- 2023 12:51:58

Código documento Trilce: TRI - 0691646

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, QUINTO NINAHUANCA SUSY BETZI, QUINTO NINAHUANCA KAEYLY MAQUENCY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Mediación de motivación intrínseca y extrínseca en el teletrabajo y la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa industrial.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SUSY BETZI QUINTO NINAHUANCA DNI: 47452200 ORCID: (000-0002-0173-1089)	Firmado electrónicamente por: SQUINTO el 11-12-2023 22:20:53
KAEYLY MAQUENCY QUINTO NINAHUANCA DNI: 76869629 ORCID: (0000-0002-6301-8975).	Firmado electrónicamente por: KQUINTON el 11-12-2023 13:32:50

Código documento Trilce: TRI - 0691647

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de Investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos	28
3.5. Procedimiento	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	52
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Fiabilidad de indicador y fiabilidad compuesta.....</i>	32
Tabla 2	<i>Validez discriminante (criterio de Fornell – Lacker)</i>	33
Tabla 3	<i>Cargas factoriales cruzadas.....</i>	34
Tabla 4	<i>Análisis del modelo estructural.....</i>	37
Tabla 5	<i>Índice de ajuste de modelo.....</i>	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	<i>Modelo teórico de teletrabajo y satisfacción laboral</i>	15
Figura 2	<i>Modelo teórico propuesto</i>	17
Figura 3	<i>Modelo teórico</i>	32
Figura 4	<i>Estimación del modelo path</i>	37

RESUMEN

El objetivo de investigación fue demostrar los efectos producidos de mediación intrínseca y extrínseca en el teletrabajo y la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa industrial. Se analizó la variable teletrabajo para identificar diversos aspectos que pueden obstaculizar la satisfacción laboral, en este contexto, se han identificado áreas de mejora relacionadas con eficacia del trabajo a distancia, comunicación efectiva y definición clara de objetivos y metas. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, transversal correlacional y causal. La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores. Para el análisis del modelo predictivo en términos inferenciales, se aplicó a través del software SmartPLS 3.0, con ecuaciones estructurales segunda generación PLS – SEM. Los resultados presentaron un $R^2 = ,941$ entre las variables latentes exógeno teletrabajo, satisfacción intrínseca y extrínseca. Los índices de ajuste obtenidos APC= ,521; ARS= ,716; AVF= 1,33; SRMR= ,126; GoF= ,65. Concluyendo, que los resultados confirmaron que el teletrabajo se ve afectado por la satisfacción intrínseca y extrínseca para poder conseguir la satisfacción laboral; es esencial realizar un monitoreo constante de sus actividades, evaluando su satisfacción como las condiciones laborales. Se anticipa implementar estas prácticas contribuirá un aumento en los índices de productividad de la empresa.

Palabras clave: Trabajo a distancia, motivación, productividad.

ABSTRACT

The research objective was to demonstrate the effects produced by intrinsic and extrinsic mediation on telework and job satisfaction in post pandemic in an industrial company. The telework variable was analyzed to identify various aspects that may hinder job satisfaction, in this context, areas of improvement related to the effectiveness of telecommuting, effective communication and clear definition of objectives and goals have been identified. The methodology was quantitative approach, applied type, non-experimental, cross-sectional correlational and causal design. The sample consisted of 80 workers. For the analysis of the predictive model in inferential terms, it was applied through the SmartPLS 3.0 software, with second generation structural equations PLS - SEM. The results presented an $R^2 = ,941$ between the latent variables exogenous telework, intrinsic and extrinsic satisfaction. The adjustment indexes obtained $APC = ,521$; $ARS = ,716$; $AVF = 1.33$; $SRMR = ,126$; $GoF = ,65$. Concluding, that the results confirmed that teleworking is affected by intrinsic and extrinsic satisfaction in order to achieve job satisfaction; it is essential to perform constant monitoring of their activities, evaluating their satisfaction as the working conditions. It is anticipated that implementing these practices will contribute to an increase in the company's productivity indexes.

Keywords. Remote work, motivation, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Para desarrollar el capítulo, se aborda una serie de problemas identificados en la modalidad de trabajo a distancia, una forma productiva que prescinde de la asistencia presencial a la empresa. Esta modalidad permite emplear nuevos equipos tecnológicos y busca alcanzar la satisfacción laboral. Se detallaron las variables latentes formativas de la variable exógena teletrabajo, que abarcan condiciones laborales, habilidades de trabajo y conciliación vida-trabajo; de igual manera se especificaron las variables latentes formativas de la variable endógena satisfacción laboral, que incluyen satisfacción intrínseca y extrínseca. La información recopilada proviene de artículos científicos seleccionados de bases de datos indexadas en los cuartiles Q1, Q2 y Q3. La justificación se fundamenta en criterios teóricos, metodológicos y sociales. Además, se presentan los objetivos de investigación y se proponen las hipótesis correspondientes.

La fundamentación del teletrabajo y la satisfacción laboral ha sido objeto de extensos análisis en la literatura organizacional contemporánea. La mayoría de los estudios sostienen que, en determinados contextos, los empleados que trabajan de forma remota experimentan un nivel de satisfacción superior en comparación con sus contrapartes tradicionales (Guayacán et al., 2023, p. 25). No obstante, durante la era del Covid-19, el trabajo a distancia ha introducido tensiones y demandas sustanciales, para las cuales los empleados requieren recursos normativos, organizativos y personales adecuados, para gestionar de manera saludable dichas exigencias. El teletrabajo, al ofrecer flexibilidad horaria y la posibilidad de desempeñar labores desde cualquier ubicación del hogar, exime a los empleados de la necesidad de conectarse fuera del horario regular, permitiéndoles abordar de manera efectiva las cambiantes demandas laborales (Niebuhr et al., 2022, p. 5).

En línea con esta tendencia, se destaca la vertiente positiva del teletrabajo, abordando diversas facetas como la flexibilidad en los horarios, el ahorro de tiempo en desplazamientos, vendría aumentar la rentabilidad y existiría la oportunidad de dedicar más tiempo a la vida familiar. Por otro lado, tenemos la parte de desestimación, puede causar el estrés laboral, falta de concentración, sensación de aislamiento, dificultad de poder mantener una comunicación buena y poder trabajar en equipo. Diversos estudios anteriores han buscado medir la satisfacción con el teletrabajo, proponiendo enfoques que incluyen el establecimiento de ciclos

o plazos laborales, la realización de reuniones virtuales diarias, y el establecimiento claro de metas y objetivos específicos (Blahopoulou et al., 2022, p. 13). Estas iniciativas buscan comprender y mejorar la experiencia del teletrabajo desde diversas perspectivas, contribuyendo así al conocimiento y la gestión efectiva de esta modalidad laboral en evolución.

En el ámbito internacional, un estudio en Costa Rica tuvo como objetivo, evaluar el impacto del teletrabajo en la proactividad empresarial. Los resultados obtenidos al analizar la perspectiva de los empleados que trabajan desde casa destacan la satisfacción laboral, donde un notable noventa y cinco por ciento de los encuestados concuerda en que el teletrabajo ha tenido un impacto significativo tanto en las relaciones laborales como en la productividad. El impacto se refleja en la creación de una fuerza laboral motivada y emocionalmente comprometida (Araya et al, 2020, p. 9). Paralelamente, en una investigación realizada en la República de Eslovaquia, se ha observado una transición del trabajo tradicional hacia el teletrabajo. Este cambio se manifiesta tanto en la percepción de los empleados como en la dinámica laboral en sí. En este contexto, se exploran elementos cruciales como la satisfacción laboral, el respaldo supervisivo y la autonomía. La relación entre gerentes y subordinados ha experimentado mejoras notables, tanto en el ámbito personal como laboral, señalando una evolución positiva en estas dinámicas (Katja y Sulíková, 2021, p. 15).

Otra investigación en Costa Rica explora las nuevas experiencias vinculadas al trabajo remoto y evalúa el nivel de satisfacción laboral. Este enfoque examina las condiciones cambiantes en la experiencia del teletrabajo, con especial énfasis en comprender las necesidades específicas de los empleados. Así mismo, brinda la posibilidad de crear un entorno de trabajo más solidario y estructurado al complacer las necesidades, potencialmente resultando un notable aumento en la afinidad de los trabajadores con el trabajo remoto (Karácsony, 2021, p.7)

En una investigación en México, el teletrabajo requiere cultivar una autodisciplina laboral para llevar a cabo tareas desde ubicaciones distintas a la oficina convencional. Esto se realiza mediante el aprovechamiento de la amplia gama de innovaciones tecnológicas disponibles para las empresas, realizando reuniones instantáneas en persona y sistemas de evaluación basados en el rendimiento (Aguilar, 2018, p. 9).

En la investigación realizada en Portugal, se sostiene que la mayoría de los trabajadores tienen la intención de mantener el teletrabajo después de la pandemia. Las condiciones ofrecidas por las empresas y la disponibilidad de un espacio de trabajo adecuado en el hogar fueron factores determinantes en las percepciones de los trabajadores sobre los beneficios de laborar desde casa (Brandao y Ramos, 2023, p. 54). El teletrabajador va poder permitir autonomía y flexibilidad necesarias para lograr un trabajo equilibrado. Gestionando de manera eficiente, comunicando expectativas claras y estableciendo objetivos realistas.

En el ámbito nacional, el teletrabajo ha sido abordado superficialmente considerando que muchas de las empresas la aplican para reducir costos y no orientarla a obtener efectividad laboral del colaborador. En una entrevista realizada a Luis Vinatea, socio del estudio de abogados Vinatea y Tamayo (Diario Gestión, mayo 2023), menciona que, en estos últimos meses en setiembre se va dar la implementación de la ley teletrabajo la cual ha implicado un cambio profundo en la manera de gestionar las empresas y sobre todo de controlar al personal, al llevarse a cabo esta ley no solo va ser beneficioso para las organizaciones, sino también para los trabajadores que podrán laborar satisfactoriamente, los colaboradores van a tener que adaptarse a la tecnología y recursos digitales.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE), (Diario Comercio, febrero 2023), aborda el tema y dispone que los teletrabajadores podrán desconectarse de los equipos y medios digitales de comunicación durante el periodo descanso, licencias, etc., mantener una comunicación efectiva al poder laborar a distancia con un horario más flexible, no están obligados a contestar los llamados fuera de su horario, esto va conllevar que el personal pueda laborar satisfactoriamente. Un estudio realizado en el congreso del Perú (Diario comercio, septiembre 2022) menciona que, con la promulgación de nuevas leyes de teletrabajo tanto para el sector estatal y privado, el teletrabajo ha emergido como una modalidad moderna ampliamente adoptada a nivel global. La legislación establece condiciones y derechos que deben cumplirse para formalizar su implementación, proporcionando beneficios a los trabajadores que desempeñan sus labores de manera remota. Esta medida no solo brinda respaldo legal, sino que también fomenta un entorno favorable para que los trabajadores se sientan respaldados y motivados en sus funciones laborales.

En el ámbito organizacional, la empresa industrial cuenta con colaboradores de ambos sexos en un rango de 18 a 55 años que realizan teletrabajo, en las diferentes áreas de la organización. En este contexto de responsabilidades asignadas algunos de los colaboradores presentan inconvenientes que afectan su satisfacción laboral. Cuando se refiere a las condiciones de trabajo, están definidas como los medios necesarios para desarrollar efectivamente el trabajo asignado, los cuales como sea señalado están representados por la falta de capacitación en el manejo integrado del sistema de información, equipos tecnológicos obsoletos que dificulta poder realizar el teletrabajo de manera efectiva, lo cual ha generado ciertos problemas en los indicadores de productividad de la empresa, referidos a la planeación de pedidos, manejo oportuno de insumo de producción, horas muertas en el proceso productivo, ruptura de stock, retraso en la entrega del pedido a los clientes, lo cual afecta la rentabilidad de la empresa debido al retorno de inversión deficiente.

Es por ello que la investigación estuvo centrada en analizar los diversos factores que han afectado la estabilidad de la empresa y plantear un modelo de solución para generar condiciones óptimas laborales desde una visión orientada a la gestión de la motivación intrínseca (reconocimiento, compromiso hacia su bienestar, etc.), motivación extrínseca (remuneración acorde al mercado, utilidades, asignación familiar, vacaciones, bonificación, etc.), factores que afectan la productividad de los trabajadores de la organización. Al no gestionar adecuadamente este problema identificado, se profundizará y afectará significativamente la rentabilidad y operatividad de la empresa.

La formulación del problema constituye la fase inicial que precisa la naturaleza del problema en el estudio. Para abordarlo de manera efectiva, es esencial exponerlo de manera organizada y específica, por ello sea empleando estándares tanto teóricos como empíricos (Arias, 2020, p. 3). Además, se podrá definir la forma de describir y expresar los objetivos, la justificación y las limitaciones de la cuestión y el estudio. (Arroyo, 2020, p. 116). Por cual, se planteó los problemas posterior: (a) ¿Cuál es el efecto entre el teletrabajo y satisfacción extrínseca en post pandemia en una empresa industrial?, (b) ¿Cuál es el efecto entre el teletrabajo y la satisfacción Intrínseca en post pandemia en una empresa Industrial?, (c) ¿Cuál es el efecto entre satisfacción extrínseca y satisfacción laboral

en post pandemia en una empresa Industrial?, (d) ¿Cuál es el efecto entre satisfacción Intrínseca y satisfacción laboral en post pandemia en una empresa Industrial?, (e) ¿Cuáles es el efecto entre condición de trabajo y el teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial?, (f) ¿Cuál es el efecto entre habilidades de trabajo y el teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial?, (g) ¿Cuál es el efecto entre condición de vida – trabajo y teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial?.

La justificación constituye el fundamento encargado de exponer la importancia del problema, se determina mediante preguntas que guían los resultados de la investigación, los cuales aportan criterios sociales, teóricos y prácticos (Espinoza, 2018, p.71). Los argumentos teóricos se centran en la carencia de conocimiento o fuentes, siendo objeto de estudio por parte de los investigadores (Arias, 2020, p. 63). Indica que el propósito es analizar información, promover el debate, cuestionar teorías y comparar resultados (Bernal, 2019, p. 106). Por consiguiente, la importancia de capacitar a los trabajadores en los programas y sistemas de la organización es significativa, ya que contribuye a mejorar la productividad y aumentar la rentabilidad. Además, el estudio enriquecerá la teoría del teletrabajo al emplear diversos materiales cognitivos y teorías de distintos autores.

La justificación metodológica se centra en las estrategias empleadas para asegurar que la información de la investigación sea confiable e imparcial (Fernández, 2020, p. 71). Asimismo, facilita al investigador la resolución del problema identificado. (Arias y Covinos, 2021, p. 63); Así mismo, orienta a describir y analizar los problemas identificados para el investigador y gestionar los métodos observaciones y recopilación de datos para determinar cómo realizar la investigación (Azuero, 2018, p. 112); como se mencionó anteriormente, los métodos cuantitativos, diseño transversal, causal; para el primer, segundo y tercer cuartil que decidieron buscar en diversos repositorios reconocidos por la comunidad científica resaltando los artículos científicos indexados.

La justificación social sugiere a la contribución de la investigación científica para propiciar soluciones futuras (Hernández et al., 2018, p. 40). Por lo tanto, abordar problemas sociales que afectan a grupos específicos de personas (Ñaupas et al., 2018, p. 221). La investigación como un impacto social en la sociedad,

presenta un argumento dirigido al sector industrial con el propósito de mejorar y agilizar sus procesos de productividad. Además, busca incrementar la satisfacción laboral de los empleados y comprender los beneficios que aportará a sus vidas.

Los objetivos de investigación desempeñan una función crucial al definir los logros buscados en el estudio. Para la implementación de este método, se debe emplear el infinitivo del verbo (Carhuancho et al., 2019, p.34). Por lo tanto, la función principal es investigar y analizar el problema planteado, no resolverlo (Arias, 2020, p. 32). Además, se presentan como metas y objetivos específicos con el propósito de que el investigador examine y descubra la existencia del problema (Hernández y Mendoza, 2018, p. 52). Concluyendo, Se establecen los objetivos de la investigación, cada uno alineado con las variables. Los objetivos son: (a) Evaluar el efecto entre el teletrabajo y satisfacción extrínseca en post pandemia en una empresa Industrial, (b) Evaluar el efecto entre el teletrabajo y la satisfacción intrínseca en post pandemia en una empresa Industrial, (c) Evaluar el efecto entre satisfacción extrínseca y satisfacción laboral en post pandemia en una empresa Industrial, (d) Evaluar el efecto entre satisfacción intrínseca y satisfacción laboral en post pandemia en una empresa Industrial, (e) Evaluar el efecto entre condición de trabajo y el teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial, (f) Evaluar el efecto entre habilidades de trabajo y el teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial, (g) Evaluar el efecto entre condición de vida – trabajo y teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial.

La hipótesis se define como un enunciado tentativo sobre la solución de un problema, semejante a una deducción respecto a una conclusión vinculada con un hecho, elaborado para ideas imaginativas que constituyen el fundamento para los investigadores. También permite investigar y formular una conclusión sobre el problema asociado con ciertos hechos, sirviendo como una solución provisional para iniciar la investigación (Pandey y Pandey, 2021, p. 32). Por otro lado, las hipótesis constituyen las respuestas a las preguntas iniciales y desempeñan un papel fundamental en orientar y dirigir, el enfoque de lo que deseamos estudiar y cómo llevar a cabo nuestra investigación (Arias, 2021, p. 9).

Las hipótesis del estudio planteado son: (a) El teletrabajo tiene efecto significativos en la satisfacción extrínseca en post pandemia en una empresa Industrial; (b) El teletrabajo tiene efectos significativos en la satisfacción Intrínseca en post

pandemia en una empresa Industrial; (c) La satisfacción extrínseca tiene efectos significativos en la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa Industrial; (d) La satisfacción Intrínseca y tiene efectos significativos en la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa Industrial; (e) La condición de trabajo tiene efecto significativo en el teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial; (f) La habilidades de trabajo tiene efectos significativos en el teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial; (g) La condición de vida – trabajo tiene efectos significativos en el teletrabajo en post pandemia en una empresa Industrial.

II. MARCO TEÓRICO

En la elaboración del segundo capítulo, se exploró el desarrollo de la base teórica en relación con las variables a analizar. Este proceso incorporó la revisión de antecedentes provenientes de investigaciones previas a nivel nacional e internacional. El objetivo era facilitar la definición del comportamiento de las variables latentes dentro del contexto geográfico específico de la investigación. Se estableció una conexión entre los antecedentes y las teorías utilizadas como objeto de estudio, influyendo directamente en la elección del tipo de investigación aplicable para los resultados y conclusiones correspondientes al estudio. Posteriormente, se presentaron las bases teóricas, donde se definen las variables latentes del estudio de investigación.

Blahopoulou et al. (2022) en su investigación titulada *Satisfacción de teletrabajo, bienestar y rendimiento en la era digital. Lecciones aprendidas durante el bloqueo de covid-19 en España*. Teniendo como objetivo general, el papel que cumple en el desempeñado por la satisfacción en el trabajo remoto durante la amenaza del covid-19 en el bienestar del colaborador, se empleó la teoría como guía para el estudio (Karanikas y Cauchi, 2020). Sostienen que la realización de trabajo a tiempo completo desde el hogar conlleva a una disminución de los encuentros presenciales con colegas y supervisores, así como a la pérdida de respaldo directo, personal, emocional y social, aspectos que son difíciles de obtener mediante interacciones virtuales. Por otro lado, Ipsen et al., (2021), dicho estudio demostró la importancia de analizar la satisfacción con las condiciones de teletrabajo, lo que sugiere que la experiencia de teletrabajo es más individual que común entre los empleados. El valor de correlación de ($\beta = ,432$; $P = < ,05$). Concluyeron, que las organizaciones quieren maximizar el desempeño de los empleados, deben crear condiciones de teletrabajo satisfactorias y apoyar el bienestar subjetivo de los empleados, especialmente en tiempos de crisis.

Guayacán et al. (2022) en su estudio titulado *Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzado: un estudio empírico en el sector de la educación superior*. Donde fue posible analizar y constatar la relación entre la intensidad del trabajo a distancia y la satisfacción de los colaboradores del sector educativo a nivel superior. Será posible investigar, Según teoría, empleada para trabajar desde casa tiene sus ventajas de la implementación incluyen costos reducidos, aumento de

productividad local y reducido del impacto ambiental en la sociedad (Messenger, 2019). Por otro lado, la satisfacción laboral depende del grado de alineación entre lo que los empleados quieren y esperan de su trabajo y lo que obtienen de él. Por tanto, percibir una de las grandes diferencias negativas entre lo esperado y lo descubierto resulta en una baja satisfacción, Por lo que se debería analizar los puntos débiles que se debe mejorar para conseguir una mejora en la satisfacción del personal Wright y David (2003). Se obtuvo un valor de ($\beta = ,205$; $p < ,05$). En conclusión, la recomendación pertinente implica otorgar mayor atención a la revelación lógica o teórica de las relaciones evaluadas, según los resultados estadísticos, para determinar en última instancia la existencia de una relación significativa entre las variables.

Parent y Marchand (2023) en su investigación titulada *trayectorias del teletrabajo vía Condiciones de organización del Trabajo: Desentrañar el efecto sobre el compromiso laboral y la intención de salir con análisis de ruta*. Con el objetivo de examinar los impactos directos del teletrabajo desde el hogar en las condiciones de organización laboral, al mismo tiempo que se evaluaron los impactos indirectos a través de las condiciones organizativas. La teoría empleada en la investigación se fundamenta en la conservación de recursos. Por otro lado, en su investigación los efectos de las condiciones de trabajo y la intención de dejar el trabajo (Hobfoll, 1998). Así mismo, define al teletrabajo como poder laborar de en un lugar diferente, no es necesariamente encontrarse dentro de la oficina, manteniendo la conexión a través de herramientas de telecomunicaciones o tecnología informática (Kurland, 2000). El nivel de correlación es de ($\beta = ,313$; $p < ,05$). Concluyendo que el trabajo remoto debe diseñarse para brindar a los empleados una mejor condición laboral y poder tener la oportunidad de trabajar a distancia. Tomando en cuenta las experiencias y actitudes de los miembros sindicales hacía trabajar desde casa.

Rodríguez (2022) en su investigación titulada *Condiciones de trabajo y compromiso laboral por género e intensidad del trabajo digital*. Teniendo como objetivo; analizar de los impactos de diferentes intensidades de teletrabajo sobre la calidad del empleo y el compromiso de los trabajadores. Asimismo, se define las condiciones de trabajo como la calidad del tiempo laboral para aquellos que trabajan de forma ocasional, desempeñándose durante algunas horas. (Eurofound, 2021). Por otro lado, el teletrabajo modifica el equilibrio existente entre los recursos

y puestos de trabajo de igual manera que puedan crear recursos laborales tanto a nivel interpersonal como laboral (Peters et al., 2014). La correlación tuvo un valor de ($\beta = ,146$; $p < ,05$). concluyendo la calidad y el bienestar del trabajo siempre va de la mano para poder brindar buenas condiciones laborales a los colaboradores.

Neamt et al. (2023) en su estudio titulado, *Impacto negativo del teletrabajo, la inseguridad laboral y la vida laboral conflicto en los comportamientos de los empleados*. La finalidad del estudio fue evaluar el método en que el teletrabajo y el conflicto entre la vida laboral colaboraron al aislamiento profesional. La teoría de acomodación fue empleada para la investigación. Además, que el conflicto entre vida personal y laboral obteniendo comportamientos laborales contraproducentes, confirmando que la falta de concentración y las distracciones de las funciones debido a centrarse en los miembros de la familia conduce a comportamientos no apropiados (Becker et al., 2022).

En consiguiente, el teletrabajo altera el equilibrio existente entre los recursos y los puestos de trabajo, pudiendo generar recursos tanto a nivel interpersonal como laboral (Busu et al., 2021). El valor de correlación tuvo el valor ($\beta = ,563$; $p < ,05$). Concluyendo que el teletrabajo influye directamente en los conflictos entre vida personal y laboral, las intenciones de rotación, la inseguridad laboral provocada por el aislamiento profesional lo cual influye en el aumento de conductas laborales.

Rodríguez y López (2021) en su investigación titulada *Calidad del empleo y equilibrio entre la vida laboral y la vida de las teles trabajadoras*. Teniendo el objetivo general, evaluar como tipos específicos de teletrabajo afectan diferentes aspectos de la calidad del empleo. La teoría utilizada en el estudio es el intercambio social. Así mismo, señala que una fuerza laboral más productiva ocupa menos espacio, es más rentable y los trabajadores se benefician de la perspectiva de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Luxemburgo, 2017).

Por otro lado, mencionan que el trabajo regular a domicilio los teletrabajadores que utilizan dispositivos TIC para trabajar desde casa u otros lugares (López y Rodríguez, 2022). La correlación ($\beta = ,169$; $p < ,05$). Concluyo, el teletrabajo ha experimentado un incremento en los últimos años gracias a la modernización digital de la tecnología, ofreciendo así una mayor flexibilidad laboral mediante las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Deng et al. (2022) en su investigación *titulada Afirmar quién soy: efectos de las afirmaciones intrínsecas y extrínsecas en las respuestas a las ofensas interpersonales en el lugar de trabajo*. Teniendo como objetivo general, profundizar la comprensión de la teoría de la autoafirmación identificando inicialmente los impactos relacionales de las afirmaciones intrínsecas o extrínsecas en entornos organizacionales y ofrecer implicaciones prácticas sobre cómo mejorar la deficiencia de las relaciones ocupacionales. Menciona que la satisfacción extrínseca lleva a los empleados con diferentes niveles de satisfacción, generalmente se responde de manera positiva y constructiva a las ofensas interpersonales en el lugar de trabajo (Aquino et al., 2006).

La motivación laboral representa cómo se sienten las personas con respecto a su trabajo y se ha definido ampliamente como el grado en que a las personas les gusta o no les gusta su trabajo (Judge et al., 2017). El valor de correlación de ($\beta = ,943$; $< ,05$). concluyendo, la literatura existente sobre la relación interpersonal de los trabajadores se va analizando las expectativas que tiene el colaborador, de otra manera se podrá ver reflejado en las metas de la empresa, las funciones designadas a cada trabajador de qué manera busca cumplir y si se encuentra motivado a seguir esforzándose para poder alcanzar nuevas metas y reconocimientos.

Fousiani et al. (2022) en su estudio titulado *¿Solicita trabajos remotos? ¡Será mejor que seas competente! El teletrabajo centra la atención de los reclutadores en la competencia de los candidatos por encima de las habilidades relacionadas con la calidez*. Teniendo como objetivo general, examinar cómo se producen los aumentos de empleo desde casa, de alguna manera está afectando las decisiones de la contratación del personal para evaluar el perfil del puesto. La teoría es de decisiones económicas. Asimismo, define a las habilidades relacionales e interpersonales beneficiosas para las empresas ya que permite a los trabajadores encontrar la manera de conectar con el bienestar del colaborador y el avance de la organización a largo plazo (Vasanthakumari, 2019).

Por otro lado, define al teletrabajo como una oportunidad que brinda al trabajador que las empresas pueden elegir la oportunidad de contratar al personal más calificado, competitivo y cumpla con las expectativas para el puesto, mejorando la relación entre la vida privada de los empleados y el trabajo (Clancy,

2020). El valor de correlación ($\beta = ,960$; $p < ,05$). Finalmente, los hallazgos encontrados manifiestan una mayor intención de contratar a un personal altamente competente que se encuentre apto para el puesto de trabajo.

Sukri (2022) en su investigación titulada *Quedarse o no quedarse: los roles mediadores de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre las mujeres en la industria logística*. Teniendo como objetivo general, evaluar el trabajo de un individuo al ingresar al dominio laboral e interactuar con el equipo de trabajo. La teoría es la Autodeterminación. Además, definen que la motivación intrínseca es el tipo de deseo de querer sobre salir uno mismo y querer resaltar ante los demás compañeros de trabajo, se refiere a participar de actividades para el placer y la satisfacción personal (Deci et al., 2017).

La satisfacción laboral menciona que los empleados satisfechos estarán motivados para desempeñarse mejor y permanecer más tiempo en la organización, esto va ser beneficioso para la empresa por que se mantendrá un perfil (Buitenda, 2022). La correlación tuvo un valor de ($\beta = ,673$; $p < ,05$). Concluyo, la relación entre motivación intrínseca se relaciona satisfactoriamente con teletrabajo. Los resultados obtenidos fueron consistentes con los estudios anteriores relacionados donde la satisfacción laboral se explica intrínsecamente.

Astuti y Santoso (2023) en su estudio titulado *modelo de fidelización de enfermeras de hospitales islámicos: motivación, compromiso y satisfacción*. Teniendo como objetivo general, diseñar un modelo de fidelidad de los colaboradores en su centro de trabajo de motivación, compromiso y satisfacción. La teoría utilizada es la atribución. Además, definen que la motivación intrínseca es el nivel de motivación de las personas para predecir la persistencia y el desempeño en el lugar de trabajo, lo académico, los comportamientos de salud y más (Fischbach y Woolley, 2022).

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo derivado de la valoración del propio trabajo o experiencia laboral. (Judge et al., 2020). La correlación tuvo un valor ($\beta = ,296$; $p < ,05$). Concluyendo, el estudio revela que tanto los factores intrínsecos como extrínsecos tuvieron un impacto significativo los cuales ayudaron emocionalmente a los trabajadores y a las empresas en la satisfacción laboral.

Blahopoulou et al. (2022) en su investigación titulada *Satisfacción de teletrabajo, bienestar y rendimiento en la era digital. Lecciones aprendidas durante el bloqueo de Covid -19 en España*. Teniendo como objetivo general, Investigar el papel de la satisfacción con trabajar desde casa durante tiempos difíciles como el bloqueo de covid-19. Teoría utilizada de satisfacción laboral. Además, afirman que trabajar desde casa a tiempo completo conduce a una reducción de los contactos cara a cara con colegas, supervisores y a la pérdida de apoyo directo, personal, emocional y social, que es difícil de obtener a través de interacciones virtuales, lo viene a ser lo mismo de poder tener una comunicación buena y contacto con los compañeros de trabajo (Karanikas y Cauchi, 2020).

Por otro lado, quienes afirman la importancia de analizar la satisfacción con las condiciones de teletrabajo, lo que sugiere que la experiencia de trabajo a distancia es más individual que común entre los empleados (Ipsen et al., 2021). El valor de correlación ($\beta = ,432$; $p < ,05$) y por lo que se recomienda a las empresas cuando quieran maximizar el desempeño de los empleados, deben crear condiciones de teletrabajo satisfactorias y poder apoyar el bienestar de los empleados para así obtener mejores resultados.

Prasad et al. (2023) en su investigación titulada *trabajo remoto y estrés ocupacional: efectos en los empleados de las industrias habilitadas en el área metropolitana de Hyderabad, India*. Teniendo como objetivo general, analizar si los elementos del trabajo remoto, tales como la tecnología, el trabajo en equipo y la competencia de los empleados, inciden de manera significativa en la satisfacción y motivación laboral. La teoría aplicada en la investigación se basa en la autodeterminación. Adicionalmente, se especifica que el teletrabajo implica realizar labores desde un lugar no designado o fuera de la oficina (Prasad et al., 2020).

Por otro lado, mencionan que la motivación extrínseca afecta en el teletrabajo como la falta de interacción social, desafíos para el equilibrio y las reuniones digitales ineficaces (Dryselius y Pettersson, 2021). El estudio tuvo una correlación de ($\beta = ,501$; $p < ,05$). Concluyendo, los resultados señalaron que tanto el compromiso normativo como la motivación intrínseca son las variables más relevantes que inciden directamente tanto en la satisfacción laboral de los empleados como en su desempeño en el contexto del trabajo remoto.

Torner (2023) en su estudio de investigación titulada *Teletrabajo y comportamiento creativo. El efecto moderador de la motivación intrínseca*. Tuvo como objetivo estudiar la relación entre el teletrabajo y el comportamiento creativo, la teoría utilizada es la de la autodeterminación. Menciona que el teletrabajo es un entorno virtual de trabajo que ayuda a reducir el conflicto trabajo, familia e incrementa la capacidad de auto gestionar evitando interrupciones forzadas que tiene el trabajo presencial (Loredana et al., 2021).

Además, mencionan que las necesidades psicosociales inherentes al individuo que explican el modo en el que la motivación interseca individual se integra con la personalidad, competencia y relación (Deci y Ryan, 2012). Tuvo un nivel de correlación ($\beta = ,310$; $p = < ,05$). Finalmente, los resultados obtenidos del teletrabajo es la capacidad de concentración a modo que exige sus propias demandas laborales lo que se traduce en una mejor experiencia emocional y en una creciente motivación interseca.

Los fundamentos teóricos proporcionan conocimiento sobre las variables, lo que le permite comprender y conocer mejor las variables elegidas. Se define como el resultado de una investigación integral que permite identificar las variables de estudio (Ñaupas et al., 2018, p. 34), Una teoría se define como un conjunto de conceptos que posibilita la explicación de un fenómeno o hecho. Su fundamento radica en una recopilación orientada a facilitar el desarrollo de conceptos para el análisis de datos (Hernández y Mendoza, 2018, p. 70).

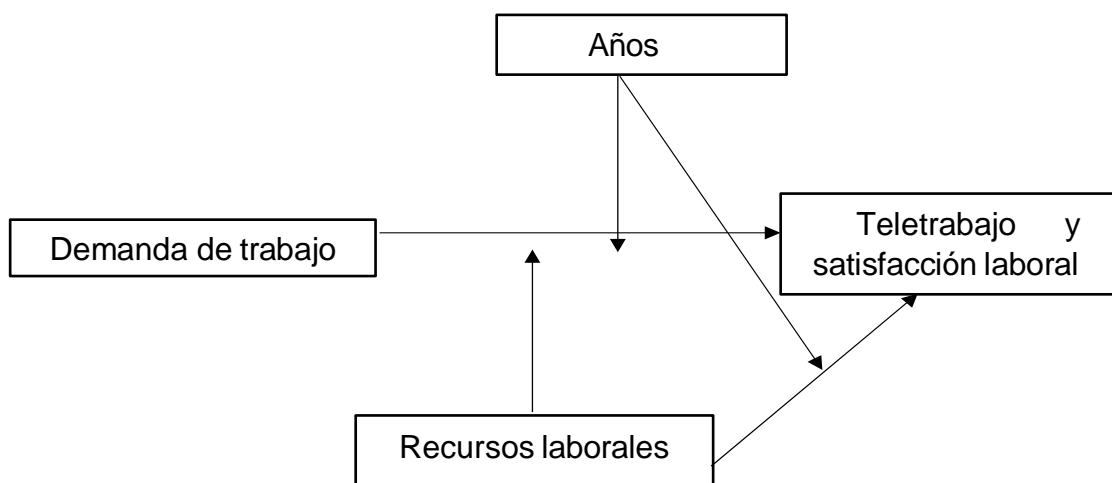
El teletrabajo se define como el beneficio del trabajo de la nueva modalidad tanto para las empresas como para los colaboradores, como la reducción del daño medioambiental, el ahorro de costos, la flexibilidad, la autonomía y equilibrio entre la vida privada y el trabajo (Georges, 2022, p. 4). Así mismo, se precisó como un control personal de la flexibilidad laboral, que viene a ser el control sobre dónde, cuándo y cómo se labora (Kossek, 2017, p. 153). Existe un consenso entre las investigaciones sobre la relación positiva entre el teletrabajo y el desempeño de los empleados. El teletrabajo es beneficioso para los empleados en su vida personal, porque los empleados profesionales y privados que realizan tareas son más productivos (Balgui y Paint, 2021, p. 10). Por otro lado, el teletrabajo también puede aumentar la intensidad del trabajo, la interferencia entre el trabajo y el hogar y el impacto de la brecha digital (Ameen et al., 2023, p. 11). Asimismo, si bien el

teletrabajo conlleva beneficios, no está exento de controversias de su adopción se destacan ventajas como la disminución de costos, el aumento de la productividad localizada y la reducción de cargas ambientales para la sociedad (Guayacán et al., 2022).

Los resultados del modelo teórico representado en la Figura 1 revelan las actitudes hacia el teletrabajo y la satisfacción laboral de los docentes. La muestra consistió en quinientos veintitrés empleados del sector público, y se evaluó la validez y confiabilidad de los constructos. Se aplicó la prueba de ajuste chi-cuadrado, y la validez de constructo se midió mediante la extracción de la varianza común máxima, empleando un modelo de ecuación estructural. Los hallazgos indican que la implementación de recursos laborales para docentes que trabajan en áreas remotas resulta beneficiosa, ya que dichos recursos tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral.

Figura 1

Modelo teórico de teletrabajo y satisfacción laboral



Fuente: Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M., & Han, H. (2023). Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe: Research and reviews. *Current Psychology*, 42(10), 8540-8553.

Nota: La figura muestra la teoría de la satisfacción laboral del teletrabajo de los docentes propuesta por (Mahmood et al., 2021), donde se muestran las características demográficas y alternativas. Por otro lado, los riesgos u obstáculos en teletrabajo y satisfacción laboral.

El modelo teórico se basó en el hecho de la satisfacción laboral de los docentes en el teletrabajo está disminuyendo debido al gran aumento de las demandas laborales. De manera similar, el modelo que se muestra en la figura 1 proporciona una teoría de que el teletrabajo y la satisfacción laboral de los docentes aumentarían, necesitan medios adicionales para poder trabajar y afrontar las demandas laborales y crecientes. La satisfacción laboral del teletrabajo entre los docentes constituye un área de investigación importante. Sin embargo, el objetivo general, supone un verdadero desafío ya que no existe consenso sobre qué debe entenderse por satisfacción laboral, (Han et al., 2020).

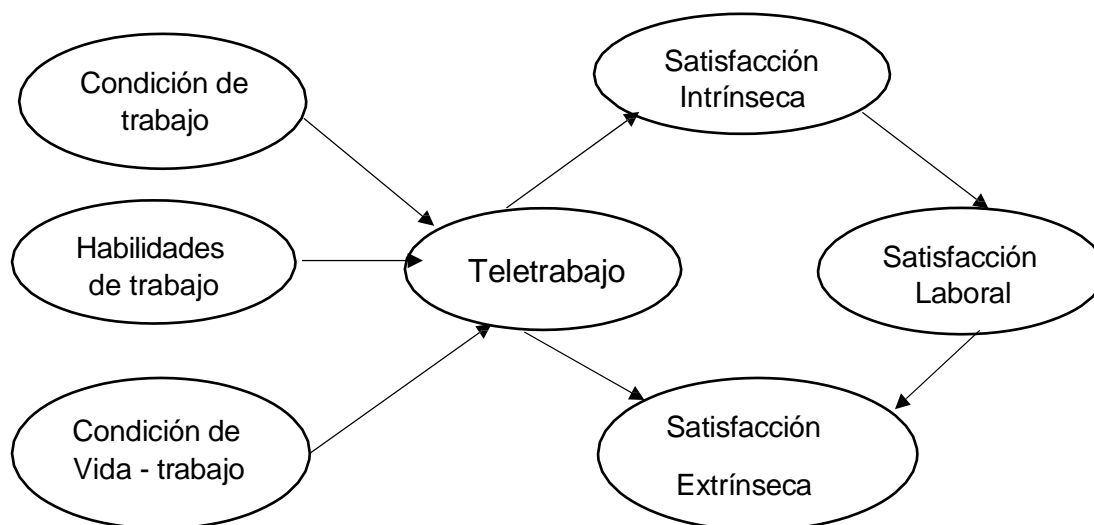
Los resultados del modelo de investigación teórica, representado en la Figura 1, determinan las actitudes de los docentes en relación con el teletrabajo y la satisfacción laboral. El estudio se llevó a cabo con una submuestra de quinientos veinte y tres empleados del sector público, mediante la cual se evaluó la validez y confiabilidad de los constructos.

El modelo de investigación presentado en el artículo se enfoca en la teoría de la satisfacción laboral y el teletrabajo. Desde una perspectiva teórica, contribuimos analizando la influencia de los recursos laborales en la satisfacción laboral de los docentes en teletrabajo. Esta pregunta de investigación no ha sido abordada previamente en el contexto específico de una crisis de salud. Además, el estudio amplía la literatura sobre el modelo aplicando esta perspectiva a la satisfacción de los colaboradores durante el teletrabajo. En este sentido, confirmamos que el concepto básico del modelo se puede aplicar también al teletrabajo

Finalmente, en la teoría los recursos laborales impactan positivamente en la satisfacción de los docentes con el teletrabajo. El cambio de modalidad tanto presencial a modalidad a distancia puso a prueba a estos profesionales. Sin embargo, el estudio probó si el acceso a recursos sea adecuado (como contar con el equipamiento que los docentes necesitan para realizar adecuadamente su trabajo o contar con el apoyo de directivos) les permitió enfrentar el desafío del teletrabajo, incrementando así su empleo. La satisfacción con los resultados de la investigación es consistente con la literatura existente como el modelo (Mahmood et al. 2023, p. 11) especifica que los recursos laborales son esenciales para afrontar las demandas laborales y significativos en sus especialidades

Figura 2

Modelo teórico propuesto



Fuente: Modelo adaptado de (Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M., & Han, H. (2023). Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe: Research and reviews. *Current Psychology*, 42(10), 8540-8553). Elaboración propia

Nota: La figura muestra los efectos de ambas variables latentes de estudio de esta investigación. La variable latente exógena teletrabajo se encuentra relacionada con sus variables latentes formativas; condición de trabajo, habilidades de trabajo y condición vida - trabajo. Asimismo, la variable latente endógena satisfacción laboral con sus dos variables latentes, satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca. Por lo tanto, se pronostica que tendrá un efecto significativo el teletrabajo en la satisfacción laboral post pandemia en una empresa industrial.

Además, se analizó las variables latentes siendo la variable teletrabajo con las variables latentes formativas, condición de trabajo, habilidades de trabajo y condición de vida - trabajo. Por otro lado, la variable latente endógena satisfacción laboral con sus variables latentes exogenas, satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca; el efecto que existen entre ellas y cómo influye en el teletrabajo y la satisfacción laboral post pandemia en una empresa industrial. El modelo se puede observar en la figura dos.

Primera variable latente formativa exógena: *Condición de trabajo*, se define como el entorno de trabajo el cual abarca la organización y las actividades del

empleado entre ellas salud, seguridad y bienestar.

La retribución es también esencial en aspecto de condiciones del trabajo (Mazzucchelli et al., 2022, p. 1). Así mismo la condición de trabajo también influye de manera negativa a la salud física y mental, dificultando de esa manera a la realización de sus labores (Oakman et al., 2023, p. 2). Por otro lado, sostienen que las condiciones de trabajo más destacadas se realizan a base de condición de trabajo tradicional es la combinación de reglas que colocan a los empleados (Raúl, 2021., p. 1083). Se define a la condición de trabajo como los factores integrales compuestos por los ingresos laborales, las horas de trabajo y la seguridad laboral de los trabajadores (Han y Wang, 2023, p. 3). Además, las condiciones de trabajo enfrentan dificultades en términos de remuneración y estabilidad laboral, percutiendo en largas horas laborales (Priyanka y Rao, 2022, p. 80).

Segunda variable latente formativas exógenas: *Condición vida -trabajo*, se define como el ambiente de trabajo que influye tanto el entorno físico como el clima psicológico el cual afecta las cogniciones y la estructura mental de los empleados (Jayaraman et al., 2023, p. 3). Además, el bienestar puede desarrollarse independientemente de la motivación y compromiso laboral, genera el bienestar de los colaboradores y efectividad positiva en el trabajo (Kaltainen et al. 2022, p. 458). Por otro lado, afecta al lugar de trabajo y a la vida en el trabajo afectando las habilidades tecnológicas de los trabajadores el cual impacta el desempeño profesional (Bayazitova et al. 2023, p. 2). Además, mencionan que la vida y el trabajo buscan el bienestar de los empleados como las condiciones para aumentar la eficiencia de su trabajo (Stanciu et al. 2023, p. 2).

Tercera variable latente: *Habilidades de trabajo*, se define como un conjunto de capacidades de los empleados para cumplir bien con su trabajo va disminuir su intención de rotación (Ju y Li, 2019, p. 18). Además, mencionan que las habilidades específicas de profesión, los cuales se vinculan los rasgos de personalidad el temperamento, actitudes de las personas y son necesarias para trabajar con éxito (Kovacs y Zarandne, 2022, p.180). Por otro lado, es considerable contar con cuatro habilidades fundamentales para el liderazgo entre ellas la autoconciencia, comunicación, influencia y agilidad de aprendizaje (Ramos et al. 2023, p. 3). Las habilidades blandas son clave para laborar en una organización ya que comprende la actitud correcta la cual se relaciona con la puntualidad, flexibilidad

y comunicación verbal (Mosca y Ball, 2023, p. 10).

Cuarta variable latente: *Satisfacción intrínseca*, se define como un medio para encontrar la realización y crecimiento personal mejorando los niveles de compromiso (Moslehpour et al., 2023, p. 3). También se encuentra definida como el reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad y el aspecto relacionado con el contenido de la tarea (Hellín et al., 2022, p. 13). Por otro lado, también se define como el interés propio del empleado para que realice sus tareas con más probabilidad de ser flexible y perseverante (Abdullah et al. 2019, p. 1086), se define como la participación del trabajador en una determinada plataforma virtual interactiva los alcances personales en lo que quiere obtener y cumplir sus metas personales (Tran et al., 2023, p. 4). Así mismo, la satisfacción intrínseca se define como la motivación de libertad relacionada con los aspectos del puesto de trabajo el cual motiva al colaborador a realizar tareas por un interés propio de creencias o deseos internos (Abisola et al., 2022, p. 3)

Quinta variable latente: *Satisfacción extrínseca*, se define como la motivación para sus empleados, como el salario, oportunidades de avance y crecimiento en el trabajo (Moslehpour et al., 2023, p. 3). También se encuentra definida como las actitudes positivas de los empleados mostrando una actitud positiva por motivos de interés propios (Hyung-Woo et al., 2023, p. 3). Así mismo la satisfacción extrínseca se refiere a la estimulación del colaborador realizar sus labores debido a una recompensa que conlleva como el ascenso, compensaciones y reconocimientos (Inoyatova y Isakov, 2022, p. 1091). Por otro lado, se encuentra definido como el bienestar y compromiso con su desempeño y productividad laboral del colaborador. (Pedraza, 2020, p. 10). Además, la satisfacción extrínseca se define como la intención de permanecer en un puesto de trabajo por incentivos vinculados al desempeño como bonificaciones y comisiones, teniendo el dinero como la razón principal (Sukri et al. 2023, p. 36).

III. METODOLOGÍA

Para presentar el tercer capítulo es importante iniciar con el proceso de los puntos importantes que nos va permitir en la metodología ver el estudio de investigación, el cual se va desarrollando las variables latentes su definición, sus indicadores formativos, refractivos y la escala de medición que nos va permitir poder realizar la encuesta; además nuestra muestra dará conocer la cantidad exacta de los cuestionarios que se realizarán en la indagación, además de ello se cuenta con el muestreo y los instrumentos que brindaran la validez y credibilidad de ello; así mismo se encuentra los métodos de análisis y finalmente el suceso éticos de normativa que se nos fue proporcionado por la universidad Cesar Vallejo.

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Para el estudio se utilizó el diseño tipo aplicada debido que proporciona soluciones prácticas un problema ya establecido, también se menciona que el tipo de investigación aplicada proporciona enfoques útiles para evaluar, comparar y comprender procedimientos para intentar la resolución de un problema identificado en el campo de la indagación científica (Nieto, 2018, p. 3).

3.1.1 Tipo de investigación

En el estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, por lo que se utilizó un cuestionario de escala Likert; lo que indica que se requiere conocimiento de ser objetivo, la recopilación de datos por desarrollo se utiliza para este propósito deductivo, donde es posible probar la hipótesis ya formulada sobre la base de las mediciones numéricas de diversos análisis estadísticos que implementan las teorías propuestas por autores científicos que ponen una prueba los modelos conductuales examinados en los estudios realizados (Cabezas et al. 2018, p. 19).

3.1.2. Diseño de investigación

El proyecto de investigación tiene un diseño no experimental porque no se realiza la manipulación de las variables. Así mismo, no manipular las variables nos permite ver el impacto de la relación entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174), en pocas palabras, este proyecto examina los fenómenos que ocurren allí, luego examina el contexto natural. Asimismo, el diseño es correlación causal, ya que conocemos la relación existente entre ambas variables o categorías, que sólo pueden ser una función de causa y efecto (Hernández y Mendoza, 2018, pág. 178). Además, el proyecto tenía una naturaleza correlacional de causa y efecto, la

relación presente de variables en un momento determinado fue examinada en los conceptos de Causa y efecto.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de investigación constituyen una abstracción articulada en palabras conceptualmente, se configuran como una abstracción expresada conceptualmente en palabras, con el propósito de facilitar la comprensión y adaptación a los requisitos prácticos de la investigación. Representan la manifestación del significado asignado por el investigador, y este sentido debe mantenerse constante a lo largo de toda la investigación. También se conoce como la función nominal de la variable a medir. Asimismo, la variable está compuesta por un conjunto de procedimientos o indicaciones para llevar a cabo la medición de la variable conceptualmente definida, los cuales deben ser coherentes con los objetivos de la investigación. (Espinoza, 2019, p. 175).

Por otro lado, determina a la operacionalización de las variables el método implica insertar las variables en estudio donde la investigación significativa y autentica se comprende y desarrolla de manera concreta (Ríos, 2017, p. 75). El desarrollo del marco teórico se basa en las teorías de diferentes fuentes de autores en la investigación en el que sugiere los siguientes puntos: definición operativa, dimensiones y finalmente medidas. Así mismo, las variables vienen a presentar datos cuantitativos, observados, calculados y manipulados, para así poder interpretar el grado de autenticidad o la hipótesis de la investigación (Arroyo, 2020, p. 118).

3.2.1. Definición conceptual de la variable reflectiva exógena condición de trabajo

Se define como un entorno de trabajo que abarca la organización y las actividades de un empleado, incluida la salud, la seguridad y el bienestar. El salario también es importante por las condiciones de trabajo (Mazzucchelli et al. 2022, p. 1). Las condiciones de trabajo también tienen un impacto negativo en la salud física y mental y dificultar el trabajo (Oakman et al., 2023, p. 2).

3.2.2. Definición operacional de la variable reflectiva exógena condición de trabajo

La variable latente condiciones de trabajo se operacionaliza y se explica mediante una variable que indicaba las condiciones, consistente en qué hacer

indicadores reflectantes, que se midió utilizando un cuestionario creado para el variable y consta de tres preguntas métricas de entrenamiento que viene relacionada con sus respectivos indicadores vienen a ser; oportunidad, beneficios y condiciones.

3.2.3. Indicadores formativos

Los indicadores de carácter formativo se encargan de evaluar variables que no son observables de forma inmediata. Por lo tanto, la medición opera bajo el supuesto de las variables indicadoras al constructo, que se considera que tiene una relación causal y predictiva en una dirección particular, no presenta un término de error junto con cada indicador. Cuando las flechas en cuestión apuntan hacia el indicador variable. Así mismo, en la encuesta se estableció una variable latente de carácter formativo y las respuestas a la misma se basaron en una escala Likert que estuvo compuesta por los siguientes indicadores formativos: Q1, Q2 e Q3, como señalan (Cabello et al. 2022, pág. 14). se define como el entorno de trabajo el cual abarca la organización y las actividades del empleado entre ellas salud, seguridad y bienestar.

3.2.4. Definición conceptual de la variable reflectiva exógena condición de vida – trabajo

La condición de vida – trabajo se refiere como el ambiente de trabajo que influye tanto el entorno físico como el clima psicológico el cual afecta las cogniciones y la estructural de los empleados (Jayaraman et al. 2023, p. 3). Además, el bienestar puede desarrollarse independientemente de la motivación y compromiso laboral el cual genera el bienestar de los colaboradores y efectividad positiva en el trabajo (Kaltainen et al. 2022, p. 458).

3.2.5. Definición operacional de la variable reflectiva exógena condición de vida – trabajo

Para operacionalizar una variable de estado de vida latente, se debe proporcionar una explicación de la naturaleza y el comportamiento de la variable. Esto se logra a través de cuatro indicadores y cuatro preguntas incluidas en el proceso de operacionalización.

3.2.6. Indicadores de la variable reflectiva exógena condición de vida – trabajo

Un indicador es una señal o unidad que facilita el estudio y cuantificación

de una variable al demostrar cómo medir los factores o rasgos presentes en una dimensión de dicha variable. Estos indicadores, caracterizados por ser medibles y verificables, constituyen elementos esenciales en la descomposición o clasificación de las dimensiones. Es crucial destacar que los indicadores no deben ser generados de manera arbitraria por el investigador; en cambio, deben derivar de la clasificación propuesta por algún autor referenciado en una fuente bibliográfica o documental, y deben ser rigurosamente citados en el marco teórico. (Espinoza, 2019, p. 175).

3.2.7. Escala de medicación de la variable reflectiva exógena condición de vida – trabajo

Para la segunda variable reflectiva exógena los resultados fueron determinado según la escala de Likert consistiendo de 4 adiestramiento indicadores: CVT1, CVT2, CVT3, CVT permiten a realizar el cuestionario de una manera más práctico para el encuestado con la finalidad de medir su nivel de satisfacción dentro de su centro laboral, que también se encuentran los colaboradores.

3.2.8. Definición conceptual de la variable reflectiva exógena habilidades de trabajo

Además, mencionan que las habilidades específicas de profesión son las habilidades cognitivas los cuales se vinculan los rasgos de personalidad el temperamento, actitudes de las personas y son más necesarias para trabajar de una manera puede volverse más eficiente para demostrar las habilidades que puede poseer el colaborador (Kovacs y Zarandne, 2022, p. 180).

3.2.9. Definición operacional de la variable reflectiva exógena habilidades de trabajo

Las habilidades técnicas es una parte importante de estar actualizado puede mejorar la eficiencia de su organización contratando empleados con habilidades que beneficiarán una la organización. Capacitados con habilidades especiales, los empleados siempre están motivados cuando se reconocer sus habilidades.

3.2.10. Indicadores de la variable reflectiva exógena habilidades de trabajo

Estos indicadores formativos miden las variables latentes (constructos), del mismo modo, la medición formativa se producir cuando los datos direccionales y las variables indicadoras se refieren un constructo a partir del cual se concluye la

existencia de una relación (Hair et al., 2022, p. 14).

3.2.11. Escala de mediación de la variable exógena habilidades de trabajo

Para la tercera variable exógena oculta de aprendizaje, los resultados se determinaron en una escala tipo Likert que consta de tres indicadores de aprendizaje: HAB1, HAB2, HAB3, nos va ayudar a poder analizar de manera precisa para poder obtener los datos del estudio.

3.2.12. Definición conceptual de la variable reflectiva exógena satisfacción intrínseca

La variable reflectiva satisfacción intrínseca es definida como la motivación de libertad relacionados con los aspectos del puesto de trabajo el cual motiva al colaborador a realizar tareas por un interés propio de creencias o deseos internos para poder resaltar su labor y lograr sus propios intereses personales (Abisola et al., 2022, p. 3).

3.2.13. Definición operacional de la variable reflectiva exógena satisfacción intrínseca

La variable talente satisfacción intrínseca describe la naturaleza de esta variable en términos de comportamiento consistente en indicadores reflexivos medidos en una encuesta desarrollada para la variable latente, que incluyó cinco preguntas.

3.2.14. Indicadores de la variable reflectiva exógena satisfacción intrínseca

Estos indicadores formativos miden las variables latentes (constructos), del mismo modo, la medición formativa se producir cuando los datos direccionales y las variables indicadoras se refieren un constructo a partir del cual se concluye la existencia de una relación (Hair et al., 2022, p. 14).

3.2.15. Escala de mediación de la variable exógena satisfacción intrínseca

Por lo tanto, el cuestionario explica la variable exógena de entrenamiento latente, que consta de cinco indicadores de entrenamiento los cuales están señalados en nuestro cuestionario para los colaboradores a encuestar vienen a ser: SAI1, SAI2, SA3, SAI4, SAI5.

3.2.16. Definición conceptual de la variable reflectiva exógena satisfacción extrínseca

Así mismo la variable exógena satisfacción extrínseca se refiere a la estimulación del colaborador a realizar sus labores debido a una recompensa que

conlleve como el ascenso, compensaciones y reconocimientos físicos de parte de la organización (Inoyatova y Isakov, 2022, p. 1091).

3.2.17. Definición operacional de la variable reflectiva exógena satisfacción extrínseca

La variable latente satisfacción externa se operacionaliza a través del comportamiento y consta de diez indicadores de formación medidos en el cuestionario y elaborados en una ficha operativa.

3.2.18. Indicadores de la variable reflectiva exógena satisfacción extrínseca

Un indicador es una señal o unidad que facilita el estudio y cuantificación de una variable al demostrar cómo medir los factores o rasgos presentes en una dimensión de dicha variable. Estos indicadores, caracterizados por ser medibles y verificables, constituyen elementos esenciales en la descomposición o clasificación de las dimensiones. Es crucial destacar que los indicadores no deben ser generados de manera arbitraria por el investigador; en cambio, deben derivar de la clasificación propuesta por algún autor referenciado en una fuente bibliográfica o documental, y deben ser rigurosamente citados en el marco teórico. (Espinoza, 2019, p. 175).

3.2.19. Escala de mediación de la variable exógena satisfacción extrínseca

Para la quinta variable latente exógena, se presenta según los resultados reflejados en una escala Likert, formando indicadores de capacitación que está conformada por diez preguntas planteadas en el instrumento lo cual nos va permitir analizar los datos: SAE1, SAE2, SAE3, SAE4, SAE5, SAE6, SAE7, SAE8, SAE9, SAE10.

3.2.20. Definición conceptual de la variable reflectiva endógena satisfacción laboral

La satisfacción laboral, menciona que todo empleado satisfecho representa el estado emocional positivo y estarán más motivados para poder desempeñarse mejor cumpliendo con las funciones asignadas de manera óptima y permanecer más tiempo en la organización de alguna manera esto influye a raíz de poder estudiar los puntos relevantes en cual se puede ver afectado la variable (Buitenda, 2022).

3.2.21. Definición operacional de la variable reflectiva endógena satisfacción laboral

La variable latente reflectiva satisfacción laboral, pone en funcionamiento primeramente explicando su naturaleza de la variable, asimismo por dos indicadores sé que encuentra en el cuadro de operacionalización, sus dos indicadores reflectivos vienen a ser la satisfacción extrínseca y la satisfacción intrínseca, nos permitirá evaluar de qué manera puede afectar a la variable en que aspecto perjudica poder conocer las ventajas y desventajas.

3.2.22. Indicadores reflectivos

Los indicadores reflexivos son aquellos que permiten medir variables latentes de un constructor y, además, su desempeño. Las flechas provienen de la construcción de variables indicadoras. Este diseño da como resultado la medición de variables indicadoras que tienen un término de error asociado con cada indicador (Hair et al., 2022, p. 14). Los resultados para la quinta variable reflexiva se basan en una escala Likert de tres puntos y constan de dos indicadores reflexivos a saber: sai1, sae1

Escala de medición

Los medidores, también conocidos como referentes, se componen de un conjunto de símbolos o valores numéricos, generalmente empleados para describir el comportamiento humano. Es relevante señalar la existencia de una escala nominal que permite estados discretos. Sin embargo, la escala ordinal carece de capacidad para establecer un orden jerárquico, no obstante, sus propiedades expresivas pueden desempeñarse eficazmente en función de criterios que van desde el peor hasta el mejor. Por otro lado, la escala de intervalo determina distancias proporcionales para cada valor, siendo igual al rango anterior. En esta escala, el cero (0) indica la ausencia de una categoría en la medición que se está llevando a cabo (Arias et al., 2022, p. 49).

Las escalas Likert, por otro lado, mide actitudes y creencias; estas escalas con aplicaciones más amplias relacionadas con la investigación. Esto responde al estudio una de las preguntas de uno de los cuestionarios, el grado de acuerdo o desacuerdo registrado en la técnica Likert notificación. (tema o pregunta) para obtener una puntuación para el anunciado se obtiene el resultado final (Sánchez et al., 2018, p. 61-62). En el presente estudio se utilizó una escala ordinal donde 1 =

nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre como medida de la encuesta.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población es la suma de la población seleccionada y el propósito del estudio. Asimismo, una población es el conjunto de todos los elementos de datos, como personas, medidas y resultados, que deben examinarse porque satisfacen las características a evaluar (Carhuacho et al. 2019, p. 54-55). En este modelo del estudio de investigación la población estudiada es finita porque su número es limitado; en este caso se estima que el número de empleados de una empresa industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho el total de la población fue de 100 colaboradores lo cual nuestra muestra es de 80 empleados. Se considerarán criterios de inclusión y exclusión para identificar y definir las características de la población de estudio.

3.3.1.1. Criterios de inclusión. En los criterios de inserción deben describir las siguientes características, los sujetos incluidos en el estudio y los autores o antes de generalizar, los investigadores deben considerar los grupos objetivo a descubrir (Connelly, 2020, p. 125). De la misma manera los criterios de inclusión típicos involucran características demográficas, clínicas y geográficas (Patiño y Ferreira, 2018, p. 84). Se tienen en cuenta los puntos de los criterios de inclusión. Realizar este estudio son los trabajadores de la empresa industrial, solicita que sea de la edad entre 18 años a 45 años a más, las cuales sean de ambos sexos que trabajan remotamente.

3.3.1.2. Criterios de exclusión. Esto se refiere a las características de los participantes que cumplen con los criterios de inclusión y son elegibles para participar en este estudio, que tienen características potencialmente y pueda interferir con los resultados obtenido de la investigación. (Patiño y Ferreira, 2018, p. 84). Por otro lado, estos identifican a los criterios de inclusión en los que identifican características de los individuos que les impide ser incluidos en el estudio, lo que puede ser variable de confusión que pueden afectar los resultados del estudio (Connelly, 2020, p. 125). En este estudio los criterios que se tomaron en cuenta en los trabajadores son los que trabajan como el personal tercero peroque ayudan en los procesos operativos con el teletrabajo, que estén debajo del rango de 45 años,

además no cuentan con la capacidad de poder conllevar las plataformas además como uso de orden y los equipos tecnológicos.

3.3.2. Muestra

En la muestra no es necesario abarcar por completo ya sea grande o mediana, todos los elementos seleccionados se examinan calculando una muestra que representa un subconjunto o muestra representativa de toda la población de interés, con el propósito de estudiar las características (Carhuacho et al., 2020, p. 55). De manera similar, la población registrada estadísticamente y estuvo compuesta por 100 trabajadores seleccionados aleatoriamente mediante, lo que resultó en una puntuación total de 80. Los trabajadores de la empresa industrial, luego de publicar las encuestas se depuró aquellas que no se encontraban completas para así continuar con el análisis de los 80 cuestionarios obteniendo una muestra representativa para el presente estudio. (Anexo 6)

3.3.3. Muestreo

Es el elemento básico para elegir un conjunto de personas o cosas que llama la atención es que a partir del análisis entre conclusiones colectivas seleccionadas que describen lo que sucede en toda población, es posible estudiar el estado de las empresas, regiones poblaciones específicas y el universo bajo estudio (Arias, 2020, p. 55). Confirmando lo dicho hasta ahora, el estudio de investigación es simplemente aleatorio por contener su población finita.

3.3.4. Unidad de análisis

Una unidad de análisis tiene un referente abstracto. Se entiende en esta teoría por unidad de análisis la entidad mayor o representativa de lo que va a ser objeto específico de estudio en una medición y se refiere al qué o quién es objeto de interés en una investigación, en nuestro caso serían los ideales en su forma y contenido de los analistas. La unidad de muestreo corresponde a la entidad básica mediante la cual se accederá a la unidad de análisis (Sánchez, 2023, pp.45).

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Una técnica se define como un método que responde a la pregunta de cómo hacer, permitiendo aplicar a cualquier área que se desea adaptar para lograr un objetivo específico. Por lo tanto, la tecnología se convierte en el arte del camino, y la cognición también juega una función importante en el proceso de la investigación

científica (Baena, 2017, P. 68). Como resultado, esta técnica es una combinación de pasos metódicos y sistemáticos y el objetivo principal es asegurar el flujo del proceso de investigación

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Las herramientas ayudan de una manera la aplicación de la tecnología y refuerza en alcanzar sus objetivos. De manera similar, las herramientas también pueden ayudar con la recopilación de los datos, por lo tanto, las herramientas se convierten en recursos que los investigadores utilizan para poder abordar los problemas y poder extraer de ellos información valiosa (Baena, 2017, p.68). En el estudio de investigación, utilizamos una metodología de encuesta para cuantificar el nivel de aprobación de las empresas para el trabajo. Por esta razón, este estudio de investigación utilizo un cuestionario y herramienta de 25 ítems que aprueban alas variables latentes investigadas: satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca, condición de trabajo, condición vida- trabajo y habilidades de trabajo. La mediación se llevó a cabo mediante la escala Likert y las respuestas fueron siempre, casi siempre, a veces, rara vez y nunca.

3.4.2.1. Validez. El describir como el valor al que el instrumento mide la variable está tratando de evaluar (Hernández y Mendoza 2018, p. 229). Asimismo, la validez de los instrumentos de investigación para medir la precisión y la confiabilidad (Medina et al., 2023, p.14). De manera similar, la efectividad se define como medida del dispositivo de mediciónproporciona resultados precisos y veraces. Para el estudio, se desarrollado el instrumento de medición contra base en el artículo teórico básico del cebadortrimestre, en el cual se formularon las preguntas de acuerdo contra la unidad de investigación y la realidad del problema.

3.4.2.2. Confiabilidad. Si bien la confiabilidad se centra en factores subjetivos, también se pueden agregar medidas objetivas (Arias et al., 2022, p. 67). La confiabilidad, por otro lado, se define como el grado en que un dispositivo de medición produce resultados consistentes. Debe ser coherente y poseer la confiabilidad anteriormente mencionada. Esta evaluación se realiza mediante diversas técnicas que, una vez verificadas, permiten un análisis claro de las definiciones en términos de validez y objetividad. (Hernández, et al., 2018, p. 229). Para analizar la confiabilidad del instrumento se realizo la prueba Alfa de Cronbach y se obtuvieron los siguientes resultados para cada variable satisfacción laboral

,898; satisfacción intrínseca ,745; habilidades laborales, 807; Por lo tanto, antes de poder aplicar el cuestionario a la muestra, se verificó la confiabilidad del equipo.

3.5. Procedimiento

En la investigación de estudio se solicitó el permiso a la representante legal de la empresa industrial para hacer uso de información de la entidad, donde se enfoca el estudio y así poder aplicar la encuesta realizada a los colaboradores obteniendo los resultados con fin de contribuir a la investigación. Los canales para poder realizar el instrumento de investigación se realizaron mediante una plataforma Virtual, se creó un formulario de preguntas en Google Forms. Además, el enlace se envió a través de una plataforma digital, se realizó un estricto seguimiento a los empleados a través de llamadas y mensajes de texto, y todas las respuestas recibidas fueron analizadas con procedimientos estadísticos utilizando el programa SmartPLS 4.0.

Para determinar el grado de confiabilidad de Alpha-Cronbach, también evaluamos los resultados de la investigación descritos en el informe final del proyecto de investigación, la información obtenida será tratada como confidencial, para poder determinar si se puede confiar en el instrumento. Los datos del trabajador, excluyendo documentos de identificación y nombres y apellidos. Finalmente se presentan los resultados recogidos en el estudio y la conclusión se resume a modo de propuesta considerando los objetivos abordados en este proyecto.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos consistió en la aplicación de estadística descriptiva e inferencial para describir la situación evaluada. Se emplearon métodos de reducción similares a la varianza o el coeficiente de correlación, facilitando a los investigadores extraer conclusiones. Esto posibilita identificar el grado de relación entre las variables analizadas. (Hernández, 2012, p. 12) El programa SmartPLS 4.0 se utiliza para desarrollar el análisis de datos y los datos recopilados pasan por filtros de intensidad y originalidad durante la inspección. Esto también permite el procesamiento de datos y el análisis descriptivo del contenido del proyecto. Investigación, conclusiones y recomendaciones. Si hay resultados gráficos disponibles, se mide la confiabilidad de la respuesta para esa variable latente,

permitiendo así la confiabilidad de los resultados para cada dimensión. Por lo tanto, es útil poder sacar las conclusiones y recomendaciones a las que ya se ha llegado.

3.7. Aspectos éticos

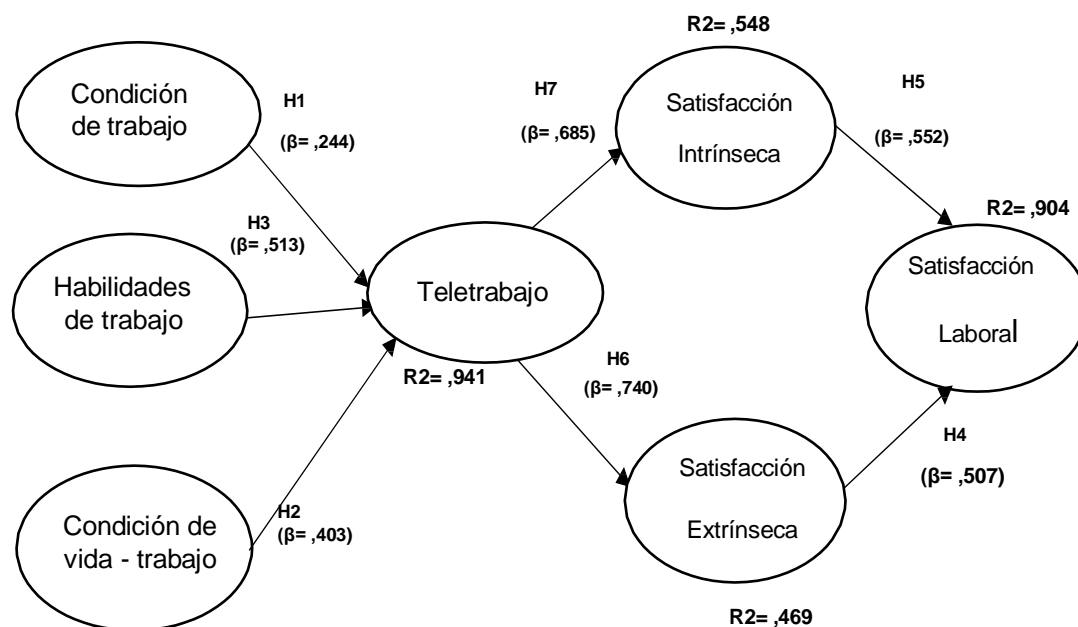
Hay varios estándares que las universidades exigen a todos los investigadores. En este estudio presentado, los resultados obtenidos serán tratados de forma confidencial y objetiva. Además, se muestran varias credenciales de autor para proteger la información intelectual de cada autor y gestionar información y documentos certificados que otros investigadores no han sido plagiados. De esta manera se puede reconocer la originalidad y transformación del trabajo de investigación al estar sujeto a las normas APA 7 que ayudan a identificar a los primeros y originales autores. Además, en el estudio se aplicó el software turnitin, el cual es capaz de medir la similitud, con máximas restricciones, para lograr investigaciones creíbles y presentarla a diversos investigadores 20%. Se presenta la integridad, responsabilidad y competencia profesional y científica. Demostrar el crecimiento estudiantil en diferentes lugares.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción del modelo

Figura 3

Modelo teórico



Notas. El modelo causal se ilustra en la Figura 3. El patrón mostrado contiene cinco variables latentes (vl); condición de trabajo (con), habilidades de trabajo (hab), condición de vida- trabajo (cvt), satisfacción Extrínseca (ext), satisfacción Intrínseca (int); consta de todos los indicadores formativos y reflectivos.

Nota. Para explicar qué relación tiene el teletrabajo y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial (Mahmood, et al., 2023). La Figura 1 muestra un modelo teórico que expresa los efectos del teletrabajo y la satisfacción laboral. El teletrabajo (tele) es una variable reflectiva y se propone a explicarla mediante variables de formación, condición de trabajo (cond), condición de vida- trabajo (cvt), Habilidades de trabajo (hab), satisfacción Extrínseca (sae), satisfacción Intrínseca (sai), donde su proposición, ha sido probado exhaustivamente en una variedad de situaciones.

El modelo propuesto en este estudio se basa en el modelo propuesto a continuación (Mahmood, et al., 2023) el cual fue aceptado de acuerdo a las preguntas planteadas en las unidades de investigación seleccionadas en este estudio. La Figura 3 muestra el modelo de investigación propuesto. Para determinar

la validez del modelo, se realizó un análisis empírico para el segundo semestre de 2023 utilizando una muestra de pirotecnia representativa de 80 empleados de la empresa. Para ello, se realizaron cálculos estadísticos inferenciales utilizando el software SmartPLS 4.0 (Ringle et al., 2015). De igual forma, las escalas de medición de las variables se basan en ACRL (2000) y (Venkatesh et al., 2023).

4.2. Validez y fiabilidad del modelo de medida

Tabla1

Fiabilidad del indicador y fiabilidad compuesta

Variable Latente	Ítem o indicador	Cargas Factoriales	VIF (\leq ,5)	Validez Convergente		Consistencia interna	
				Fiabilidad del indicador (\geq ,70)	AVE (\geq ,50)	Fiabilidad compuesta (\geq ,70 - ,90)	Alpha Cronbach (\geq ,70 - ,90)
CON	CON1	,628	1.203	0.653	0.560	0.790	0.617
	CON2	,826	1.287				
	CON3	,777	1.204				
CVT	CVT1	0.854	1.810	0.782	0.570	0.839	0.742
	CVT2	0.847	1.861				
	CVT3	0.672	1.329				
	CVT4	0.619	1.234				
HAB	HAB1	0.774	1.334	0.733	0.652	0.849	0.732
	HAB2	0.826	1.563				
	HAB3	0.820	1.524				
SAE	SAE1	0.708	2.368	0.899	0.496	0.904	0.880
	SAE10	0.782	2.504				
	SAE2	0.757	2.351				
	SAE3	0.742	2.112				
	SAE4	0.301	1.558				
	SAE5	0.639	1.887				
	SAE6	0.740	2.233				
	SAE7	0.751	2.430				
	SAE8	0.803	2.789				
SAE9	0.681	2.048					
SAI	SAI1	0.695	1.610	0.802	0.555	0.861	0.798
	SAI2	0.699	1.632				
	SAI3	0.806	2.282				
	SAI4	0.801	2.424				
	SAI5	0.717	1.723				

Nota: Ringle et al., 2015” smartPLS 3.” Bonningstedt: SmartPLS GmbH”

Las cargas/ pesos se muestran en negrita. La carga/ peso lateral gira en Angulo.

***Los valores de $p <$ se refiere a carga/ peso y se determinaron mediante bootstrapping utilizado 134 muestra nuevas. SmartPLS 3, Ringle y otros (2015).

Nota: La confiabilidad individual de cada ítem se evalúa examinando las cargas (λ o cargas) o correlaciones simples de los indicadores con sus respectivos constructos. En la Figura 3 se muestra el modelo de estudio y existe una diferencia entre los valores que debe arrojar la prueba para ser aceptada, es decir Aceptan valores de $\lambda \geq 0,55$ (Falk y Miller, 1992). Utilizamos análisis de regresión para calcular el factor de inflación de varianza (VIF) y encontramos que valores mayores a 10 indican problemas de multicolinealidad (Myers, 1990). Además, se debe garantizar la validez y fiabilidad de todas las medidas del constructo (Barclay et al., 1995). La Tabla 1 muestra las cargas factoriales (peso) de las unidades (indicadores). También se muestran los valores de inflación de la varianza (VIF, todos $\leq .5$) para cada factor.

La validez convergente se expresa por la confiabilidad de los indicadores (todos $\geq 0,70$) y la varianza promedio extraída (AVE, todos $\geq 0,50$). La consistencia interna también se expresa mediante confiabilidades compuestas (todos 0,70 a 0,90). Finalmente, el alfa de Cronbach (todos 0,70 a 0,90). Aceptar la validez interna del modelo de medición (Hair et al. 2017).

Tabla 2

Validez discriminante (criterio de Fornell- Lacker).

CONSTRUCTOS LATENTES	CON	CVT	EXTR	HAB	INTR	SATISF	TELE
CON	0.748						
CVT	0.254	0.855					
EXTR	0.428	0.598	0.904				
HAB	0.539	0.653	0.736	0.908			
INTR	0.384	0.625	0.614	0.650	0.863		
SATISF	0.465	0.633	0.845	0.695	0.745	0.898	
TELE	0.623	0.800	0.740	0.808	0.685	0.761	0.751

Nota: Ringle et al., 2015 "SmartPLS 3". Boenningstedt: SmartPLS GmbH"

La raíz cuadrada de AVE aparece en la diagonal. Todas las correlaciones fueron significativas en $p < 0,001$. La raíz cuadrada del valor AVE se muestra en la diagonal. Las líneas diagonales y otros datos entre paréntesis son correlaciones de variables latentes verticales y horizontales en Smart PLS 3, Ringle et al. (2015).

Notas. La validez discriminante es el grado en que los ítems difieren entre constructos e indica en qué medida un constructo particular difiere de otros constructos (Martínez & Fierro, 018). En esta tabla, la raíz cuadrada de la variación promedio resultante se muestra en negrita.

Para la condición operativa de la variable latente, es la raíz cuadrada del valor más grande (AVE = ,748) de su covariable subyacente Valores. Para la variable latente condiciones de vida y trabajo, la raíz cuadrada de su valor (AVE = 0,755) es mayor que los valores de referencia y los valores vecinos.

La raíz cuadrada del valor de la variable latente habilidades laborales, la raíz cuadrada del valor (AVE=,807) fue mayor que los valores basales y adyacentes. Para la variable latente, el valor al cuadrado de la satisfacción intrínseca (AVE = ,745) es mayor que los valores subyacentes y adyacente. Para la variable latente satisfacción laboral, la raíz cuadrada del valor (AVE= ,898) es mayor que los valores subyacente y adyacente. Para la variable latente de teletrabajo, la raíz cuadrada de valor (AVE = ,751) es mayor que los valores subyacente y adyacente.

Tabla 3

Cargas factoriales cruzadas

Ítems	CON	CVT	EXTR	HAB	INTR
CON1	0.628	0.021	0.130	0.298	0.042
CON2	0.826	0.223	0.386	0.488	0.247
CON3	0.777	0.262	0.377	0.396	0.489
CVT1	0.323	0.854	0.572	0.651	0.496
CVT2	0.176	0.847	0.505	0.519	0.605
CVT3	0.004	0.672	0.331	0.363	0.372
CVT4	0.215	0.619	0.351	0.382	0.389
SAE1	0.174	0.512	0.708	0.504	0.545
SAE2	0.223	0.492	0.757	0.514	0.483
SAE3	0.243	0.459	0.742	0.490	0.283
SAE4	0.299	0.044	0.301	0.161	0.125
SAE5	0.108	0.401	0.639	0.475	0.280
SAE6	0.402	0.409	0.740	0.482	0.445
SAE7	0.500	0.491	0.751	0.676	0.501
SAE8	0.341	0.480	0.803	0.703	0.522
SAE9	0.338	0.342	0.681	0.460	0.439
SAE10	0.394	0.419	0.782	0.531	0.525
HAB1	0.303	0.568	0.706	0.774	0.645
HAB2	0.477	0.530	0.495	0.826	0.518
HAB3	0.524	0.483	0.581	0.820	0.413
SAI1	0.175	0.591	0.578	0.584	0.695
SAI2	0.190	0.567	0.490	0.530	0.699
SAI3	0.389	0.389	0.425	0.379	0.806
SAI4	0.395	0.408	0.447	0.533	0.801
SAI5	0.277	0.348	0.312	0.365	0.717

Nota: Ringle et al., 015 "SmartPLS 3". Bönningstedt: SmartPLS GmbH"

La carga/peso se muestra en **negrita**. Las cargas/pesos y las cargas/pesos transversales giran en ángulo. *** $p < 0,001$, los valores de p se refieren a carga/peso, determinado mediante bootstrapping con 80 nuevas muestras.

Notas. La validez discriminante se puede medir examinando las cargas factoriales cruzadas de las variables o indicadores observados (Leyva y Olague, 2014). Las cargas externas del indicador deben ser comparables a las respectivas estructuras y mayores que las cargas totales de las demás estructuras (Ruiz et al., 2010). La Tabla 3 muestra que todos los ítems que medían un constructo particular tenían cargas más altas en sus respectivas variables latentes y cargas más bajas en otras variables latentes. Por tanto, confirmaron la validez discriminante del constructo. Normalmente, cada valor está determinado por su carga, o la simple correlación entre la métrica o artículo y la carga debe ser mayor o igual a 0,55 (Folk y Miller, 1992).

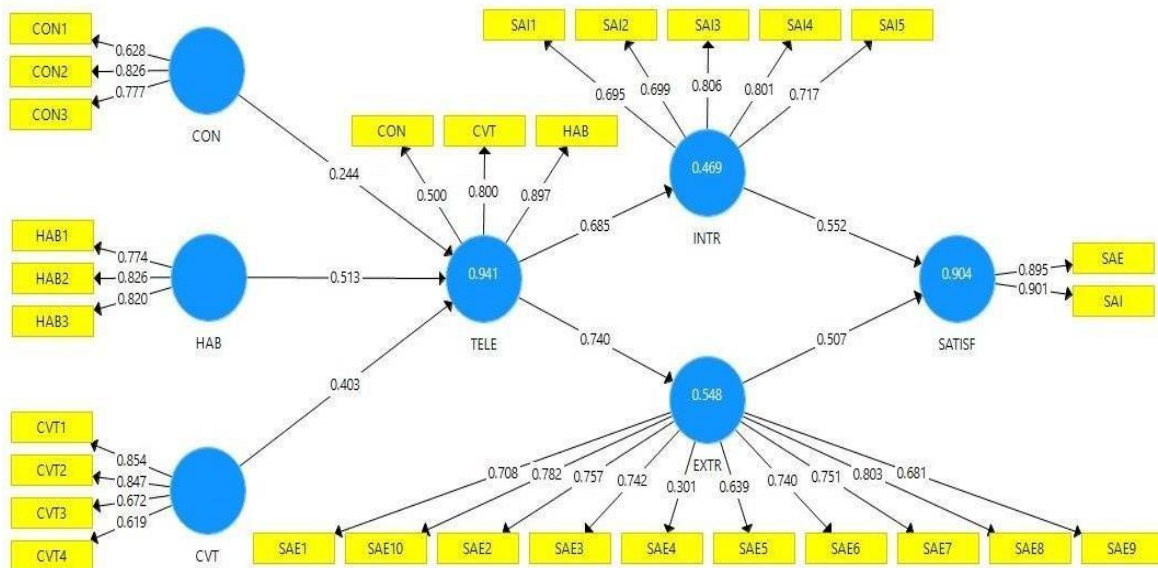
En la tabla 3 se muestra los valores que deben ser mayores o iguales a ,55. El elemento de condición de funcionamiento variable latente tiene el valor (Con1= ,628; con2= ,826 con 3= ,777). La variable latente condición vida – trabajo presenta sus ítems los valores (cvt1= ,854; cvt2= ,847; cvt3= ,672; cvt4= ,619). La variable latente satisfacción extrínseca presenta en sus ítems los valores (sae1= ,708; sae2= ,757; sae3= ,742; sae4= ,301; sae5= ,639; sae6= ,740; sae7= ,751; sae8= ,803; sae9= ,681; sae10= ,782). La variable latente Habilidades de trabajo presenta en sus ítems los valores (hab1= ,774, hab2= ,826, hab3= ,820). La variable latente satisfacción Intrínseca presenta en sus ítems los valores (sai1= ,699, sai2= ,699, sai3= ,806, sai4= ,801, sai5= ,717) para poder verificar nuestras variables latentes que nos generan un valor mediante nuestro modelo teórico, los cuales nos va ayudar para poder realizar los datos de nuestra investigación.

Vale la pena señalar que algunos investigadores sostienen que esta reglano debería ser muy flexible a menos vale la pena señalar que algunos investigadores sostienen que esta regla no debería ser muy flexible a menos que existan desviaciones significativas (Barclay et al., 1995). Además, incluir indicadores con carga factoriales bajas en PLS ayudan a extraer información útil disponible en los indicadores, lo que permiten obtener mejores valores de construcción sin perjudicar el ajuste del modelo (Enrique et al., 2011).

4.3. Valoración del modelo estructural

Figura 4

Estimación del modelo path



Nota. La Figura 4 muestra el poder previsto del modelo en términos de R². El valor mínimo debe ser 0,10 (Falk y Miller, 1992). Los niveles de clasificación esperados son: (a) 0,67 como significativo, (b) 0,33 como moderado y (c) 0,10 como débil (Chin 1998). El modelo objetivo de investigación logro R²= .904 (satisfecho) en satisfacción laboral. R²= .548 (moderado) satisfacción extrínseca. R²= .469 (moderado) satisfacción intrínseca. R²= .941 (Satisfactorio) teletrabajo. Significa que las variables latentes el teletrabajo y satisfacción extrínseca afectan la satisfacción laboral a través de la variable latente 90.4% y el 60% de satisfacción intrínseca.

Tabla 4

Análisis del modelo estructural

Relaciones de hipótesis	Coefficientes path (Estandarizados β)	Estadísticos t Student (Bootstrapping)	Valores p	Resultado
TELE -> EXTR	0.740	14.035	0.000	Soportada
TELE -> INTR	0.685	10.192	0.000	Soportada
EXTR -> SATISF	0.507	9.295	0.000	Soportada
INTR -> SATISF	0.552	7.995	0.000	Soportada
CON -> TELE	0.244	2.492	0.013	Soportada
HAB -> TELE	0.513	8.324	0.000	Soportada
CVT -> TELE	0.403	6.674	0.000	Soportada

Nota: Nivel de significancia para Ringle et al., 015 "SmartPLS 3." Bönningstedt: SmartPLS GmbH": *** p < 0,01 y * p < 0,05

Nota. El valor β representa el peso de regresión estandarizado. $\beta \geq 0,2$ se considera significativo y se consideran 44 niveles de calificaciones predictivas: (a) 0,67 como valor significativo, (b) 0,33 como valor moderado y (c) 0,10 como valor débil (Chin, 1998). Como se ve en la Tabla 4, la relación entre los componentes con \rightarrow tele es significativa (.244*), la relación entre los canales cvt \rightarrow tele es significativa (.403) y la relación entre los componentes extr \rightarrow satisf es significativa (.244*). La relación entre canales hab \rightarrow tele es significativa (.507), la relación entre canales hab \rightarrow tele es intermedia (.513), la relación entre canales int \rightarrow satisf es intermedia (.552) y la relación entre canales tele \rightarrow ext es significativo (.740), la relación entre la línea tele \rightarrow int tiene un valor medio (.685). La hipótesis indica un valor significativo $p \leq .05$ $p \leq .001$. Por eso todos nos apoyaron.

Tabla 5

Índice de ajuste de modelo

Medidas de ajuste	Índices	Valor	Valor p
Promedio del coeficiente de trayectoria	APC	,521	***
Promedio de coeficiente de determinación	ARS	,716	***
Promedio de varianza del factor de inflación	AVIF	1,33	Ideal ≤ 3.3
Raíz cuadrada media residual	SRMR	0.126	> ,06
Bondad de ajuste	GoF	,65	Medio $\geq ,5$

Nota: Ringle et al., 015 "SmartPLS 3.Boenningstedt: SmartPLS GmbH *** $p < 0.001$.

En la tabla 5 el autor Hensler et al., (2016), que se puede evaluar localmente (modelos de medición y es trucrurales). El único criterio de ajuste para los modelos globales es la normalización de residuo cuadrático medio (SRMR) (Hu y Bentler, 1998, 1999).

Si el valor es inferior a 80, el modelo se considera suficiente bueno, por lo tanto, un valor de SRMR de 0 indica un ajuste perfecto y un valor de SRMR inferior a 0,05 indica un ajuste perfecto y SRMR inferior a 0,05. Si el valor es inferior a 80, el modelo se considera suficientemente bueno. Por lo tanto, un valor de SRMR de 0 indica un ajuste perfecto y un valor de SRMR inferior a 0,05 generalmente indica un ajuste aceptable (Byrne, 2008).

Estudios de simulación recientes han demostrado que un modelo específico correctamente implica un valor SRMR > 06 (Henseler et al., 2017). Para determinar bondad de ajuste (Gof), este índice se calcula multiplicando por la raíz cuadrada del promedio (Ave). Calculando la raíz cuadrada de la medida de R^2 . Además, Gof debe ser mayor o igual 0,5 y pueda verificar la confiabilidad. La tabla 5 muestra que los índices de ajuste APC= ,521; RS= ,5987; SRMR= ,126 \leq , 08 son aceptables.

V. DISCUSIÓN

La discusión se relaciona con la validación de los resultados obtenidos a través de los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, vinculándolos empíricamente con textos de investigación nacional e internacionales seleccionados con una rigurosa selección de variables latentes. Las comparaciones estratégicas incluyen juicios sobre conceptos estadísticos y conclusiones basadas en cada uno de los objetivos presentados en el estudio.

El primer objetivo es evaluar el efecto entre el teletrabajo y satisfacción Extrínseca en un contexto post pandemia en una empresa Industrial; ($\beta = 0,740$; $t=14.035$; $p < 0,05$) demostrando la premisa planteada. Los resultados tienen el sustento en la teoría del Trabajo de la nueva modalidad tanto para las empresas como para los colaboradores en la reducción del daño medioambiental, el ahorro de costos, la flexibilidad, la autonomía y el equilibrio entre la vida personal y laboral (Georges, 2022, p. 4). Así mismo, se precisó como un control personal de la flexibilidad laboral, que viene a ser el control sobre dónde, cuándo y cómo se labora en el teletrabajo (Kosseck, 2017). Existe un acuerdo entre las investigaciones sobre la relación positiva entre el teletrabajo y el desempeño de los empleados. (Balgui y Paint, 2021, p. 10). Por otro lado, el teletrabajo también puede aumentar la intensidad del trabajo, la interferencia entre el trabajo y el hogar y el impacto de la brecha digital (Ameen et al., 2023) Así mismo, si el teletrabajo trae cosas buenas, pero no está libre de controversias. De su adopción se destacan ventajas como la disminución de costos, el aumento en la productividad localizada y la reducción de cargas ambientales para la sociedad Guayacán et al., (2022).

Confirmado por los estudios Blahopoulou et al. (2022) quien afirma que trabajar desde casa a tiempo completo conduce a una reducción de los contactos cara a cara con los colegas y supervisores y a la pérdida de apoyo a través de interacción virtuales ya que al realizar el teletrabajo los colaboradores no relacionan directamente solo de forma virtual. ($\beta = 0,432$; $p < 0,001$). El teletrabajo con la satisfacción extrínseca menciona que la experiencia de teletrabajo es más individual que común entre los empleados por lo cual estarán motivados para desempeñarse mejor y permanecer más tiempo en la organización. Corrobora en lo señalado Prasad et al. (2023) quien demostró que la motivación extrínseca afecta en el teletrabajo como la falta de interacción social desafíos para el equilibrio y las

reuniones digitales ineficaces de forma directa, personal, emocional y social, por lo cual es difícil de obtener a través de interacciones virtuales ($\beta = ,501$, $p < 0,05$), concluye que el teletrabajo y la satisfacción extrínseca son las dos variables más importantes que influyen directamente tanto en la satisfacción laboral de los empleados como en su desempeño en el contexto del teletrabajo.

El segundo objetivo es evaluar el efecto entre el teletrabajo y la satisfacción Intrínseca en un contexto post pandemia en una empresa Industrial; ($\beta = 0,685$; $t=10.192$; $p < 0,05$) demostrando la premisa planteada. Los resultados tienen sustento en las teorías se define al teletrabajo como un medio para encontrar la realización y crecimiento personal mejorando los niveles de compromiso (Moslehpour et al., 2023). Además, el colaborador obtiene el reconocimiento por el teletrabajo, la responsabilidad y el aspecto relacionado con el contenido de la tarea (Hellín et al., 2022). Asimismo, el teletrabajo es el medio donde el colaborador busca su interés propio para que realice sus tareas con más probabilidad de ser flexible y perseverante (Abdullah et al., 2019). La participación del trabajador en una determinada plataforma virtual interactiva para sentimientos personales de placer e interés que son directamente personales (Tran et al., 2023). Asimismo, la satisfacción intrínseca como la motivación de libertad relacionada con los aspectos del puesto de teletrabajo el cual motiva al colaborador a realizar tareas por un interés propio de creencias o deseos internos. (Abisola et al., 2022).

Confirmado por el estudio de Torner (2023) quien demostró que el teletrabajo ayuda a que los colaboradores busquen su bienestar personal logrando de ese modo en que la motivación intrínseca se integre con la personalidad, competencia y relación ($\beta = 0,031$, $p < 0,05$), buscando la concentración a modo que exige sus propias demandas laborales lo que se traduce en una mejor experiencia emocional al realizar el teletrabajo.

El tercer objetivo fue evaluar el efecto de satisfacción extrínseca y la satisfacción laboral, cuyo resultado determino un coeficiente de trayectoria de ($\beta = 0,507$, $t=9.295$ $p < =0,05$) demostrando la premisa planteada. Los resultados tienen el sustento en las teorías de la motivación para sus empleados, como el salario, oportunidades de avance y crecimiento en el trabajo (Moslehpour et al., 2023). Asimismo, como las actitudes positivas de los empleados mostrando una actitud positiva por motivos de interés propios (Hyung-Woo et al., 2023). Además, la

satisfacción extrínseca se refiere a la estimulación del colaborador realizar sus labores debido a una recompensa que conlleva como el ascenso, compensaciones y reconocimientos. (Inoyatova y Isakov, 2022). Por último, el bienestar y compromiso con su desempeño y productividad laboral del colaborador. (Pedraza, 2020). Además, la satisfacción extrínseca brinda al colaborador la intención de permanecer en un puesto de trabajo por incentivos vinculados al desempeño como bonificaciones y comisiones, teniendo el dinero como la razón principal. (Sukri et al., 2023).

Confirman lo señalado los estudios de Deng et al. (2019) quien afirma que la satisfacción extrínseca lleva a los empleados con diferentes niveles de satisfacción laboral general a responder de manera más positiva y constructiva a las ofensas interpersonales en el lugar del teletrabajo ($\beta = 0,943$, $p = 0,001$), Además que la satisfacción extrínseca relacionado con la satisfacción laboral es la base para poder lograr obtener trabajadores satisfechos en el lugar del teletrabajo.

El cuarto objetivo es evaluar el efecto entre satisfacción Intrínseca y satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa Industrial; ($\beta = 0,552$; $t=7.995$; $p < 0,05$) demostrando la premisa planteada. Los resultados tienen el sustento en la teoría como un medio para encontrar la realización y crecimiento personal mejorando los niveles de compromiso (Moslehpour et al., 2023). Asimismo, el reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad y el aspecto relacionado con el contenido de la tarea (Hellín et al., 2022). Además, el interés propio del empleado para que realice sus tareas con más probabilidad de ser flexible y perseverante (Abdullah et al., 2019, p. 1086); Por otro lado, la participación del trabajador en una determinada plataforma virtual interactiva para sentimientos personales de placer e interés que son directamente personales (Tran et al., 2023). Finalmente, la satisfacción intrínseca es la motivación de libertad relacionados con los aspectos del puesto de trabajo el cual motiva al colaborador a realizar tareas por un interés propio de creencias o deseos internos donde realizan el teletrabajo. (Abisola et al. 2022).

Confirmado por los estudios Sukri, (2022) quien afirma que la motivación intrínseca es el tipo de motivación más individualista, que se refiere a participar en una actividad por el placer y la satisfacción personal ($\beta = 0,673$, $p < 0,001$). La satisfacción laboral menciona que los empleados satisfechos estarán motivados

para desempeñarse mejor y permanecer más tiempo en la organización. Corroborando lo señalado Astuti y Santoso (2023) quien demostró que la motivación interseca Es el grado en que las personas están motivadas para predecir la persistencia y el desempeño en el lugar de trabajo ($\beta = 0,296$, $p < 0,000$), concluye que la interrelación de la motivación interseca con la satisfacción laboral brinda un estado emocional agradable resultante de la valoración del propio trabajo o experiencia laboral.

El quinto objetivo fue evaluar el efecto de condición de trabajo y el teletrabajo en un contexto post pandemia en una empresa industrial, cuyos resultados se determinó la trayectoria ($\beta = ,244$; $t = .492$, $p < 0.05$) evidenciando la premisa abordada. Las evidencias que sustentan mediante teoría del entorno de trabajo el cual abarca la organización y las actividades del empleado entre ellas salud, seguridad y bienestar en el teletrabajo. La retribución es también esencial en aspecto de condiciones del trabajo ya que realizar el teletrabajo surgen ciertas condiciones que ayudan al colaborador a realizar mejor sus funciones (Mazzucchelli et al., 2022). Así mismo la condición de trabajo también influye de manera negativa a la salud física y mental, dificultando de esa manera a la realización de sus labores ya que el colaborador busca sentirse como en el lugar de trabajo (Oakman et al., 2023). Por otro lado, sostienen que las condiciones de trabajo más destacadas del mercado laboral se realizan a base de condición de trabajo tradicional el cual es la combinación de reglas que colocan a los empleados en el entorno de laborar de forma remota (Raúl, 2021). El teletrabajo influye en la condición de trabajo como los factores integrales compuestos por los ingresos laborales, las horas de trabajo y la seguridad laboral de los trabajadores (Han y Wang, 2023). Además, el teletrabajo y las condiciones de trabajo enfrentan dificultades en términos de remuneración y estabilidad laboral percutiendo en largas horas laborales y falta de seguridad laboral (Priyanka y Rao, 2022).

Asegurar lo señalado los estudios de (Parent y Marchand, 2023) al teletrabajo como la ejecución de tareas en otro lugar mientras aún está conectado a él con herramientas de telecomunicaciones o tecnología informática ($\beta = 0,313$, $p = 0,001$) Asimismo, el teletrabajo debe diseñarse para brindar a los empleados una mejor condición laboral y poder tener la oportunidad de teletrabajar. Confirmando lo señalado los estudios de la investigación (Rodríguez, 2022), es analizar los impactos de diferentes intensidades de teletrabajo sobre la calidad del

empleo y el compromiso de los trabajadores ($\beta = 0,146$, $p < 0.05$), De este modo, la calidad y el bienestar del trabajo siempre van de la mano para poder brindar buenas condiciones laborales.

El sexto objetivo es evaluar el efecto entre habilidades de trabajo y el teletrabajo en un contexto post pandemia en una empresa Industrial, cuyo resultado determino un coeficiente de trayectoria ($\beta = 0,513$; $t=8.324$; $p < 0,05$) demostrando la premisa planteada. Los resultados tienen el sustento de un conjunto de capacidades de los empleados para cumplir bien con su trabajo el cual ayuda a disminuir su intención de rotación (Ju y Li, 2019). Además, mencionan que las habilidades específicas de profesión son las habilidades cognitivas los cuales se vinculan los rasgos de personalidad el temperamento, actitudes de las personas y son más necesarias para teletrabajar con éxito (Kovacs y Zarandne, 2022). Por otro lado, mencionan que es considerable contar con cuatro habilidades fundamentales para el liderazgo entre ellas la autoconciencia, comunicación, influencia y agilidad de aprendizaje (Ramos et al., 2023). De la misma forma las habilidades blandas son clave para laborar en una organización ya que comprende la actitud correcta la cual se relaciona con la puntualidad, flexibilidad y comunicación verbal (Mosca y Ball, 2023). Confirmado por Fousiani et al. (2022) quien afirma que las habilidades relacionales e interpersonales son beneficiosas para las empresas ya que permite a los trabajadores encontrar la manera de conectar con el bienestar del colaborador y el avance de la organización ($\beta = ,960$; $p < 0,001$), razón por la cual se mantiene una mayor intención de contratar a una persona altamente competente es más apto para un puesto de trabajo.

En el séptimo objetivo planteado fue evaluar la condición de vida -trabajo y el teletrabajo en un contexto post pandemia en una empresa industrial. Para ello, se evidencio una correlación ($\beta = ,403$; $t = .674$, $p < 0.05$); dicho resultado evidencio que la relación obtenida para dichas variables es de nivel de correlación positivo considerable. Las evidencias son sustentadas con las siguientes teorías, se define como el ambiente de trabajo aquel que influye tanto el entorno físico como el clima psicológico el cual afecta las condiciones y la estructura mental de los empleados en el teletrabajo (Jayaraman et al.,2023). Además, el bienestar puede desarrollarse independientemente de la motivación y compromiso laboral el cual genera el bienestar de los colaboradores y efectividad positiva en el teletrabajo (Kaltainen et

al., 2022). Además, afecta al lugar de trabajo y a la vida en el teletrabajo afectan las habilidades tecnológicas de los trabajadores impactando el desempeño profesional. (Bayazitova et al., 2023). Asimismo, mencionan que la vida y el trabajo buscan el bienestar de los empleados, condiciones de trabajo para aumentar la eficacia y eficiencia de su trabajo (Stanciu et al., 2023).

Para fortalecer lo señalado con los estudios (Neamt et al., 2023) quien en su estudio investigo como evaluar la forma en que el teletrabajo y el conflicto entre la vida laboral colaboraron al aislamiento profesional ($\beta = 0,563$, $p = 0,001$). Teniendo un efecto positivo en el teletrabajo el cual influye directamente en los conflictos entre vida personal y laboral del colaborador, las intenciones de rotación, la inseguridad laboral provocada por el aislamiento profesional lo cual influye en el aumento de conductas laborales. Corrobora en lo mencionado Rodríguez y López (2021), menciona que el estudio desea evaluar cómo determina los tipos de teletrabajo que afectan diferentes dimensiones de la calidad que predispone del empleo., ($\beta = 0,169$, $p = 0,001$), teniendo efecto un efecto positivo en la variable condición de vida-trabajo y el teletrabajo ya que los colaboradores mantienen una relación positiva entre el trabajo y la vida que conlleva a llevar este tipo de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones vienen a ser construcciones teóricas y no necesita replicar los resultados, sino que simplemente resume los datos más importantes. Cabe mencionar que la conclusión debe estar relacionada con los datos y la redacción debe facilitar en la toma de decisiones. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 590), con base a la teoría, se continuó sacando conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados y de acuerdo al proceso sistemático en la investigación de estudio.

1. De resultados alcanzados sobre el primer objetivo específico que se planteó a evaluar el efecto entre condición de trabajo y el teletrabajo en un contexto post pandemia en una empresa Industrial, demuestra que el coeficiente de acuerdo al valor estructural se encuentra variables latentes en condición de trabajo y el teletrabajo, los cuales están basados en el coeficiente de la trayectoria obtenida, es débil en el modelo de análisis predictivo; si bien es aceptada, se encuentra en el nivel medio de aceptación. La aclaración lógica sobre la percepción evidenciada, en la empresa industrial y sus trabajadores que laboran remotamente presenta dificultades en los programas de información lo cual perjudica la condición de trabajo, tienen poca capacitación sobre los programas esto afecta a la productividad laboral, esto nos conlleva que el personal tenga y trabaje por compromiso en la empresa. Así mismo, el peso obtenido en el modelo representa un nivel moderado de dependencia; el resultado evidencia ciertas condiciones que ayudan al colaborador a realizar mejor sus funciones, y Cuya finalidad es mejorar la condición del trabajador. De acuerdo a lo indicado, las evidencias manifiestan que, si bien la condición de trabajo tiene cierto nivel de compromiso de la empresa, para medir los resultados, se debería mejorar la condición de trabajo, con mayor capacitación en programas de información y nuevos equipos tecnológicos, a cargo de un jefe de informática y R.R.H.H. En conclusión, las evidencias sustentadas por los autores teóricos que afirman que la condición de trabajo se diferencia del trabajo tradicional, el cual es la combinación de reglas que colocan a sus empleados en el entorno laboral de forma remota. Por lo tanto, no se cumple de manera eficiente según los resultados. Los cuales implican la capacitación del personal y mejoramiento de las herramientas de trabajo, se manifiesta carencia en la

empresa estudiada y que si no mejora afectara la productividad de la empresa.

2. Los resultados alcanzados sobre el segundo objetivo fue evaluar el efecto entre condición de vida – trabajo y teletrabajo en un contexto post pandemia en una empresa Industrial, de acuerdo a los valores el coeficiente de trayectoria obtenida es de nivel moderado en el modelo de análisis predictivo; si bien es aceptada, se encuentra en el nivel medio de aceptación. De esta manera se entiende como la apreciación en evidencia, la gran mayoría de trabajadores que laboran remotamente pueden tener una mayor flexibilidad entre el trabajo y su vida personal como indica que la condición de vida – trabajo les permite laborar y a la misma vez poder conllevar los roles en casa; por lo tanto, el personal al ver que pueden tener la ventaja de trabajar a distancia va conllevar que se cumplan el teletrabajo de una manera más productiva. Así mismo, el peso adquirido en el modelo es de un nivel moderado de dependencia, el resultado evidencia que los colaboradores tienen equilibrio entre trabajo y su vida familiar para poder laborar desde casa o de otros lugares. De acuerdo con lo indicado, las evidencias manifiestan que, si las condiciones de trabajar y estar en casa va responder de una manera positiva en beneficio para la empresa y así podrán laborar efectivamente. Para potenciar los resultados, se debería crea plan de objetivos y metas para poder supervisar los trabajos remotos, crear reuniones diarias con el personal. En conclusión, las teorías planteadas por los autores afirman que el teletrabajo es una manera de laborar desde casa brindando un horario flexible que satisface al trabajador cumpliendo condición de vida- trabajo, se está realizando en cierta medida según los resultados. En los instrumentos implican mejorar el ambiente laboral, físico y psicológico, existe ausencia en la empresa estudiada y que, si no mejora se verán afectados emocionalmente y psicológicamente los trabajadores.
3. Los resultados alcanzados sobre el tercer objetivo que se está evaluando el efecto satisfacción extrínseca y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial, se manifiesto que el coeficiente de trayectoria obtenido es de nivel moderado en el modelo de análisis predictivo; si bien es aceptada, está en el nivel medio de aceptación. Por

ejemplo, en la empresa industrial la mayoría de trabajadores trabajan en turnos rotativos y tienen poco conocimiento sobre los incentivos adicionales que brinda la empresa, por lo tanto, generar la falta de compromiso del trabajador. Además, el peso obtenido en el modelo presenta un nivel moderado, resultado que manifiesta que los colaboradores desconocen los beneficios que ofrece la empresa. De acuerdo con lo indicado, las evidencias manifiestan la desmotivación que está generando cierto grado de compromiso de parte de la empresa. Para potenciar los resultados, se debería de programar capacitaciones sobre los beneficios que brinda la empresa al colaborador y organizar turnos para que todos trabajadores puedan tener conocimiento conjuntamente con el área recursos humanos y las gerencias de cada área. En conclusión, las teorías presentadas por autores, la satisfacción extrínseca afirma que el trabajador realiza sus funciones con el fin que va conseguir sus compensaciones, salario, ascenso, y reconocimientos que está orientada a la satisfacción laboral que está cumpliendo parcialmente según los resultados. Las herramientas involucradas son: reconocimiento del trabajo buen trabajo realizado, un buen ambiente laboral, deportes y comunicación fluida con el equipo de trabajo, se evidencia parcialmente la ausencia en la empresa estudiada y que si no mejora puede afectar de manera psicológica y laboral a los trabajadores.

4. Los resultados obtenidos en el cuarto objetivo fue evaluar el efecto entre habilidades de trabajo y el teletrabajo en un contexto post pandemia en una empresa industrial, se manifestó que el coeficiente trayectoria obtenido es de nivel moderado en el modelo de análisis, si bien es aceptada y se encuentra en el nivel medio de aceptación. La explicación coherente sobre la percepción evidenciada en la empresa industrial, algunos de colaboradores carecen de ciertas habilidades, pocos tienen claro de las capacidades que pueden desarrollar y se alejan del compromiso de realizar sus funciones. Además, el peso obtenido en el modelo representa un nivel moderado de dependencia; los resultados que manifiesta se mantiene una mayor intención de contratar a una persona altamente competente que sea cumpla con expectativas del puesto de trabajo para poder buscar la fidelización a la empresa. De acuerdo a las ideas manifestadas en las

habilidades de trabajo están generando un grado de compromiso organizacional, logrando la efectividad. Para potenciar los resultados se debería de plantear estrategias que ayude a desarrollar las habilidades de trabajo de los colaboradores en todas las áreas de la empresa los aspectos claves están enfocados en el liderazgo y trabajar la comunicación. En conclusión, las evidencias sustentadas teóricamente afirman que las habilidades de trabajo es un aspecto fundamental para poder contratar un personal calificado con una mayor comunicación, influencia y de mayor aprendizaje que está orientada en mejorar el teletrabajo cumpliendo con los aspectos principales. Se está concluyendo parcialmente según los resultados. Los aspectos implican crear nuevas metas y objetivos, planificar de la jornada y potenciar tu capacidad de aprender, manifiesta una ausencia parcial en la empresa industrial estudiada, de no mejorar se verá afectado el clima laboral y la productividad de los trabajadores.

5. Los resultados alcanzados del quinto objetivo fue evaluar el efecto entre satisfacción Intrínseca y satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa Industrial; se pudo evidenciar que el coeficiente de trayectoria obtenido es de un nivel moderado en el modelo de análisis predictivo; si bien es aceptada, se encuentra en el nivel medio de aceptación, una explicación clara sobre la precepción, es que la empresa industrial los colaboradores no todos tienen ese objetivos de crecer o poder tener el compromiso en aprender bien, son poco los trabajadores que se motivan a mejorar, por lo tanto tiene poca información sobre la satisfacción intrínseca, se ha perdido la motivación de poder sobre salir como trabajadores de superarse y seguir ascendiendo y esto conlleva a que caigan en la complacencia de trabajar por cumplir sus funciones. Además, el peso obtenido en el modelo representa un nivel moderado, resultado que manifiesta que la satisfacción intrínseca que no todos los colaboradores se encuentran motivados con los aspectos del puesto de trabajo en el personal al realizar sus tareas por un interés de creencias o deseos internos, cuya finalidad es para que el trabajador sea competitivo para la empresa. De acuerdo con lo mencionado, las evidencias explican que si la satisfacción intrínseca está generando cierto grado de compromiso a la empresa. Para

retroalimentar los resultados se debería de rediseñar la satisfacción intrínseca, creando un ambiente apropiado y favorecedor para los trabajadores, un buen clima laboral, equilibrio en las metas para implementar en la empresa, la parte involucrada sería el área de recursos humanos para poder ver las mejoras. En conclusión, las evidencias acordes a las teorías de afirman que la satisfacción intrínseca es el tipo de motivación más individualista, que se refiere a satisfacer su deseo de auto superación, crecimiento personal y profesional, se está cumpliendo parcialmente según los resultados. Los aspectos que implican la autorrealización de los trabajadores, potenciar esta actitud, crear un buen clima laboral, manifiestan ausencia parcial en la empresa estudiada y que, si no se toma medidas a tiempo esto podría afectar los índices de la productividad y rentabilidad de la empresa.

6. Los resultados obtenidos para el sexto objetivo fue evaluar el efecto entre el teletrabajo y la satisfacción extrínseca en un contexto post pandemia en una empresa Industrial, se manifestó el coeficiente trayectoria obtenido es de nivel moderado en el modelo de análisis; si bien es aceptada, se encuentra en el nivel medio de aprobación. La aclaración sobre la precepción evidenciada, es que la empresa industrial la mayoría de los trabajadores presenta dificultades al poder realizar su trabajo teniendo dificultades con los programas de información, y los equipos obsoletos; por lo tanto, dificulta cumplir con el teletrabajo que se desarrolle adecuadamente en las áreas, conlleva a que el personal no se sienta motivado a poder realizar sus labores y alejarla del compromiso y responsabilidad de poder laborar eficientemente para la empresa. Además, el peso alcanzado en el modelo representa un nivel moderado; resultado que manifiesta que la nueva modalidad de trabajo tanto para las empresas como para los colaboradores en la reducción del daño medioambiental, el ahorro de costos y la flexibilidad. De acuerdo con lo señalado, las evidencias manifiestan que, si bien el teletrabajo trae cosas buenas, pero también presenta controversias. Para potenciar los resultados, se debería de rediseñar el teletrabajo; mejorar las herramientas de comunicación y productividad, cultivar interacciones, conservar el contacto con reuniones virtuales. En conclusión, las evidencias presentadas por los

autores teóricos que afirman que el teletrabajo es la nueva modalidad de poder laborar a distancia con disminución de costos, el aumento de la productividad y la reducción de cargas, se está cumpliendo parcialmente según los resultados. Las estrategias que implican la creación y mejoramiento del ambiente laboral, mejorar los canales de comunicación, respetar los horarios y hábitos estrictos, manifiesta ausencia parcial en la empresa estudiada y que, si no mejora afectara va afectar la productividad, los índices de mejora de la satisfacción extrínseca se vería afectada y bajaría el rendimiento del personal en sus funciones.

7. Los resultados obtenidos para el séptimo objetivo fue evaluar el efecto entre el teletrabajo y la satisfacción Intrínseca en un contexto post pandemia; se manifestó que el coeficiente de trayectoria teniendo como resultado el nivel moderado en el modelo de análisis, si bien es aceptada, se encuentra en el nivel medio de aprobación. La percepción de la evidencia, definen que el teletrabajo como un medio para poder encontrar la realización y crecimiento empresa mejorando los niveles de compromiso y los trabajadores que laboran remotamente se sientan comprometidos, por lo tanto, tienen pocas capacitaciones brindadas. Además, el peso obtenido en modelo representa un nivel satisfactorio; resultados que manifiestan que el teletrabajo ayuda a que los trabajadores tengan un trabajo que les brinde un bienestar personal, logrando de ese modo en que la satisfacción intrínseca se integre con la personalidad. Para reforzar los resultados se debe de rediseñar nuevas modalidades de establecer una mejor comunicación con los trabajadores remotos, crear objetivos y metas a corto plazo y buscar un clima laboral que ayude mantener una comunicación fluida. Los aspectos implican que siempre podrán existir falencias en un proceso, pero lo que se busca conseguir que los trabajadores consigan un trabajo remoto y se sientan placidos de poder laborar, de esta manera se puede obtener resultados positivos para la compañía. En el proceso de la investigación, se evidencio limitaciones básicamente de carácter metodológico, relacionado con la voluntad de participar en la investigación por el alcance de la encuesta que se les hizo llegara y así poder tener una precepción con respecto al teletrabajo direccionado a la satisfacción laboral en los trabajadores de la

empresa estudiada. Además, se resaltó la falta de compromiso y responsabilidad por llenar adecuadamente el instrumento, toda vez que se observó muchos casilleros vacíos en las preguntas planteadas.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones vienen a ser definidas como la acción relacionada con las interrogantes de la investigación donde el investigador incorporan estas recomendaciones en su estudio, que surjan en relación de investigación, Además las recomendaciones están unidas con las conclusiones (Bermúdez et al. 2021, p. 124) Es así que se redactó las recomendaciones de la investigación, las cuales están basadas a las conclusiones que se hicieron en el capítulo anterior, donde las recomendaciones están direccionadas a los objetivos del estudio, así mismo se realiza recomendaciones para futuras investigaciones que estén variadas a nuestras variables.

1. Se recomienda diseñar un plan de capacitaciones e inducción teórica acerca de las programas de informacion de la empresa brindando a los colaboradores los beneficios que poseen dichos programas brindando el conocimiento necesario y así podrán aprender el manejo de manera fácil de estos programas que brinda a reducir los tiempos y un mejor control en los procesos productivo de la empresa, esta capacitación estará dirigida a todo el personal de la empresa industrial con la finalidad de poder resolver sus dudas y poder ofrecerles una solución a la problemática ya suscitada. Para llevar a cabo esta capacitación se contratará a personal expertos en los programas de informacion de manera idónea. Se realizará una pequeña encuesta al personal capacitado y este evento sea junto a las gerencias que se vean involucrados con su personal.
2. Se recomienda hacer una inducción al personal que labora remotamente para mejorar la comunicación entre empleado y empleador, para poder resaltar los objetivos y metas que se debe de trazar en corto plazo, buscando la finalidad de que se mejore la relación y exista una mejor coordinación con el personal. si bien es cierto laborar remotamente está limitado a no tener comunicación físicamente con el resto de sus compañeros, para ello se debe de centrar en los colaboradores que trabajan remotamente para poder dialogar y ser escuchados todo tipo de inconveniente que presente al laborar remotamente y así buscar en conjunto una solución. Es fundamental en este proceso utilizar todo tipo de aparatos móviles, laptop y computadoras para poder tener de alguna manera evaluar uso de los medios de comunicación o también

conocido como plataformas.

3. Se recomienda realizar cada mes un reconocimiento al personal, teniendo en cuenta que se busca lograr la satisfacción Intrínseca, para poder resaltar las cualidades del trabajador que se busca impulsar con medios de capacitaciones laborales, para poder conseguir un personal más capacitado para su perfil, se busca implementar cursos y capacitaciones para seguir mejorando al personal y siempre buscar un ascenso o mejoras en la empresa.
4. Para las habilidades del trabajo se recomienda realizar siempre dinámicas, tareas en equipos, siempre involucrar a todo el personal a mejorar su relación con sus compañeros, para poder preparar al personal y así poder tener líderes en los equipos, de esta manera se consigue la transparencia con el personal y que se sientan importantes y con mayor confianza en poder trabajar con el resto de sus compañeros. En la empresa industrial como que se ha perdido mucho el compañerismo y al realizar las dinámicas se debe de lograr que el personal entre en confianza y se pierda ese hielo de cero comunicaciones y así pueda ver una buena comunicación entre áreas.
5. En este punto podemos ayudar mucho al personal a que siempre busca resaltar sus cualidades propias para poder conseguir su propio beneficio, de qué manera vamos ayudarlo, describir las actividades favoritas que va realizar el personal así de esta manera podemos identificar que función resalta en el personal que domine más, para ayudarnos se puede realizar un tipo de inducción con los temas que realizan en la compañía y ver su dominio y desenvolvimiento y poder ayudar a ver que cualidades posee y que funciones realiza mejor. Esto nos va permitir para ver qué tan calificado se encuentra el personal para el puesto de trabajo
6. Para generar percepción positiva sobre el teletrabajo en los trabajadores, en resultados de satisfacción extrínseca, toda empresa debe ejecutar estrategias que manifiesta la información en la estructura organizacional. Va dirigido a todo el personal de la empresa que trabajan a distancia buscando conseguir la satisfacción extrínseca en el personal. Para ello, las empresas deben de comunicar eficazmente el compromiso de los trabajadores con la empresa. Una medida sería brindar herramientas necesarias para mejorar la comunicación entre equipos y plataformas para poder conseguir la

productividad, buscar reuniones constante con el equipo de trabajo, muchas veces las personas que laboran remotamente pierden el sentido de ser parte de la organización, por ello es recomendable mantener una comunicación constante mediante reuniones diarias antes de iniciar las labores para así siempre mantenerse en comunicación y a la vez conseguir la satisfacción extrínseca en la organización. Se debe de evaluar contar con reuniones periódicas, realizar un seguimiento a los colaboradores, dado que en el caso de teletrabajo dificulta mantener una comunicación fluida con todo el personal. En este marco de las decisiones, necesariamente incluirse estrategias como uno de ellos la comunicación asertiva, hacia los trabajadores, impulsada por el área de recursos humanos o líder de las organizaciones empresarial.

7. Para el teletrabajo y la satisfacción intrínseca se recomienda que los colaboradores de la empresa industrial se deben de actualizar los canales de comunicación interna, modificar los horarios para potenciar la conciliación laboral y personal, reconocer el teletrabajo es importante para los trabajadores, establecer objetivos realistas que permita al empleado a siempre poder estar motivado. Para ello es importante el reconocimiento de logros para poder mantener a nuestro personal siempre en constante motivación a poder alcanzar nuevas metas. Se debe de coordinar con el gerente de la empresa para poder llevar a cabo estas estrategias que va beneficiar a la empresa y a todo el personal.
8. Para futuras investigaciones se recomienda el teletrabajo como una manera de poder laborar desde casa o también desde otro ambiente que sea como una oficina, se ha ido incrementando porque muchas identidades han implementado el teletrabajo una manera de buscar la productividad de los trabajadores que beneficia a la organización, es por ello que para futuras investigaciones se debe centrar en la evaluación de los programas digitales que permite al trabajador poder conectarse y ejercer sus labores, poco a poco se podrá mejorar los equipos más tecnológicos que permita trabajar satisfactoriamente el teletrabajo. Además, de la satisfacción laboral que con lleva al personal a poder siempre conseguir dentro de su entorno personal busca alcanzar sus propias metas personal y a la vez laboral, es importante

resaltar que la empresa debe de siempre premiar a los colaboradores que destacan en sus funciones, porque permitirá poder lograr que la empresa obtenga buen índice de productividad al conseguir a sus trabajadores satisfechos y motivados a cumplir sus funciones. Por otro lado, es importante al momento, que es fundamental al momento de seleccionar los instrumentos de recolección de datos, tomar aquellos que puedan ser reconocidos como instrumentos deben de provenir de artículos indexados del cuartil uno y dos; con el fin que no exista distorsión que produzca la deficiencia la revisión de parte de los expertos que nos validan los instrumentos de investigación.

REFERENCIAS

- Abisola, L. A., & Mehmet, A. E. (2022). El impacto de las autoevaluaciones básicas en la satisfacción laboral y la intención de rotación entre el personal académico de educación superior: funciones mediadoras de la motivación intrínseca y extrínseca. *Ciencias del Comportamiento*, 12(7),36. doi:<https://doi.org/10.3390/bs12070236>
- Almonacid, J., Calderon, M., Ramos, Wagner, (2020) Efecto del teletrabajo en el desgaste laboral del personal administrativo de educación superior en la región Junín, Perú. *Revista internacional de ciencia de datos y redes 4 (2020) 373-380*. © 2020 por los autores; licenciatario Growing Science, Canadá. doi: 10.5267/j.ijdns.2020.9.001
- Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología en Marcha*. Vol. 33 <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Arias et al. (2022). Metodología de la investigación. El método Arias para realizar un proyecto de tesis. Puno –Perú Libro electrónico disponible en <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Arequipa, Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Arroyo, A. (2020). Metodología de la investigación en las ciencias empresariales. Cuzco,Perú:UNSSAC.<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/540218/5402>Artículo en Acceso Abierto distribuido en términos de (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)
- Astuti, H. J., & Santoso, S. B. (2023). Islamic hospital nurse loyalty model: Motivation, commitment and satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 130-138. doi:<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2777>
- Blahopoulou, J., Ortiz-Bonnin, S., Montañez-Juan Maribel, Torrens, E. G., & Esther, G. M. (2022). Telework satisfaction, wellbeing and performance in the digital era. lessons learned during COVID-19 lockdown in spain: Research and reviews. *Current Psychology*, 41(5), 507-2520. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-02202873-x>

- Caruanambo, Á., & Muñoz, J. (2019). La motivación en el desempeño de los colaboradores de la empresa de transportes Turismo Dias S.A Cajamarca 54 2019. Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Recuperado el 19 de setiembre de 2021, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1064/1>.
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. & Casana, K. (2019). Metodología para la Investigación holística. Guayaquil, Ecuador:UIDE.
- Connelly, L.M. (2020). Inclusion and exclusion criteria. *Medsurg Nursing*, 29(2), 125-116.
- Clancy, M. (2020). El caso del trabajo remoto. Documentos de trabajo de economía, núm. 0007. Iowa Universidad Estatal, Departamento de Economía
- daVIDESCU, A. A. M., APOSTU, S., STRAT, V. A., SCRĂDEANU, A. I., ZGURĂ, I. D., & HORGĂ, M. G. (2021). The impact of teleworking on the Romanians employees' job satisfaction. An empirical evidence based on multiple correspondence analysis (MCA) and logistic regression. *Amfiteatru Economic*, 3(58), 637-653. doi:<https://doi.org/10.24818/ea/2021/58/63>
- Claver, E., Pertusa, E. & Molina, J. (2011). Estructura organizativa y resultado empresarial: un análisis empírico del papel mediador de la estrategia, *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 14(1), 2-13, <https://doi.org/10.1016/j.cede.2011.01.005>.
- Demirhan, A., & Bulgur, N. E. (2023). How Does Remote Working Enhance Flow Experience? The Role of Employees' Psychological Well-Being. *Management Research and Practice*, 15(2), 65-76. <https://www.proquest.com/scholarlyjournals/how-does-remote-working-enhance-flowexperience/docview/2830951557/se-2>
- Deng, M., Li, X., Wang, F., & Shi, W. (2022). Affirming who I am: Effects of intrinsic and extrinsic affirmations on responses to interpersonal offenses in the workplace. *International Journal of Conflict Management*, 33(5), 829-859. doi: <https://doi.org/10.1108/IJCMA-08-2021-0123>
- El comercio (2023) El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) [https://elcomercio.pe/economia/mtpe-publico-el-reglamento-de-la-](https://elcomercio.pe/economia/mtpe-publico-el-reglamento-de-la)

ley-del-teletrabajo-empresas-podran-acordar-con-trabajadores-que-no-se-pague-el-internet-o-la-electricidad-noticia/

- El comercio (septiembre 2022). Teletrabajo en el Perú: Cuáles son los derechos y obligaciones del teletrabajador, según ley promulgada por el congreso. Político y Económico <https://larepublica.pe/sociedad/2020/09/25/trabajo-remoto-peru-beneficios-y-como-afecta-el-trabajo-a-distancia-atmp>
- Espinoza F. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Conrado. 2019, vol.15, n.69, pp.171-180. Epub 02-Sep-2019. ISSN 2519-7320.<http://orcid.org/0000-0002-0537-4760>
- Fousiani, K. Chloe Sypes, Bibiana M. Armenta, (2023) Solicita trabajos remotos? ¡Será mejor que seas competente! El teletrabajo centra la atención de los reclutadores en la competencia del candidato por encima de las habilidades relacionadas con la calidez. Personalidad y diferencias individuales, Volumen 204, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.11206>
- Ganguly, I., & Pal, A. K. (2023). Impact of intrinsic and extrinsic factors on job satisfaction of tea plantation workers in west bengal. *IUP Journal of Management Research*, 2(1), 5-20. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-intrinsic-extrinsic-factorson-job/docview/2802086667/se-2>
- Georges El Hajal, (2022). El teletrabajo y los empleos del mañana, <https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2080953>-Licencia de atribución Creative Commons [CC BY 4.0]
- Guayacán Rabelo, I. N., Zárate Jiménez, A. L. y Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción Laboral en el Contexto del Teletrabajo Forzoso: Un Estudio Empírico en el Sector de la Educación Superior. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 22-234. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Gil, A. (2021). Motivaciones intrínsecas y extrínsecas que promueven el contexto creativo y emprendedor en estudiantes de la Universidad Autónoma de Manizales. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Manizales, Manizales. Recuperado el 19 de setiembre de 2021, de http://repositorio.autonoma.edu.co/bitstream/11182/1184/1/Motivaciones_Intrinsecas_Extrinsecas_Promueven_Contexto_Creativo_Emprendedor_Estudia_ntes_Universidad_Aut%c3%b3noma_Manizales.pdf

- Han, k., trinkoff, am, gurses ap: Factores relacionados con el trabajo, satisfacción laboral e intención de dejar el trabajo actual entre enfermeras de Estados Unidos, *Journal of Clinical Nursing*, vol. 24, No. 21-22, págs. 3224-3232, 2015. <https://doi.org/10.1111/jocn.12987>
- Han, Y., & Wang, J. (2023). ¿Autonomía o condiciones de trabajo? — Investigación sobre la heterogeneidad y el mecanismo de influencia del autoempleo en la satisfacción laboral en China. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 0(1), 82. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph20010282>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Cd. de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hellín Gil, Ruiz Hernández, J. A., Ibáñez-López, F. J., Ana Myriam, S. L., Roldán Valcárcel, M. D., Mikla, M., & López Montesinos, M. J. (2022). Relación entre la satisfacción laboral y la carga de trabajo de las enfermeras en unidades de hospitalización de adultos. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 19(18), 11701. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph191811701>
- Hyung-Woo, L., & Dong-Young, R. (2023). Efectos de la justicia organizacional en la satisfacción de los empleados: Integración de las perspectivas de intercambio y de valor. *Sostenibilidad*, 15(7), 5993. doi:<https://doi.org/10.3390/su15075993>
- Inoyatova, S., & Isakov, O. K. (2022). Satisfacción laboral en la industria de las telecomunicaciones: Estudio empírico en Uzbekistán. *Revista Internacional de Economía Social*, 49(7), 1086-1102. doi:<https://doi.org/10.1108/IJSE-09-2021-0528> investigaciones y reseñas avanzadas, 3(2), 066–072. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Jaithen Abdullah, A. H., Alarifi, S., & Mosbah, A. (2019). Liderazgo de transformación y creatividad: Efectos del empoderamiento psicológico de los empleados y la motivación intrínseca. [Transformación, liderazgo y creatividad] *Revisión de personal*, 48(5), 1082-1099. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0354>

- Jayaraman, S., Hesil, J. G., Siluvaimuthu, M., & Parayitam, S. (2023). Quality of work life as a precursor to Work–Life balance: Collegiality and job security as moderators and job satisfaction as a mediator. *Sustainability*, 15(13),9936. doi:<https://doi.org/10.3390/su15139936>
- Ju, B., & Li, J. (2019). Explorar el impacto de la capacitación, la permanencia en el empleo y las coincidencias entre la educación y el trabajo y las habilidades en el trabajo en la intención de rotación de empleados. *Revista Europea de Formación y Desarrollo*, 43(3), 14-231. doi:<https://doi.org/10.1108/EJTD-052018-0045>
- Kovacs, I., & Zarandne, K. V. (2022). Habilidades de empleabilidad de marketing digital en anuncios de empleo: habilidades blandas imprescindibles para los trabajadores de nivel inicial: un análisis de contenido. *Economía y Sociología*, 15(1), 178-192.
Doi: <https://doi.org/10.14254/2071789X.2022/151/11>
- Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M., & Han, H. (2023). Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in europe: Research and reviews. *Current Psychology*, 42(10), 8540-8553.
- Mardanov, I.: Motivación intrínseca y extrínseca, contexto organizacional, satisfacción de los empleados, satisfacción laboral, desempeño e intención de permanecer, HRM basado en evidencia, vol.9, No.3, págs. 223-240, 2020. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Medina et al. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de la investigación. Perú-Puno
- Marcela-Sefora Nemțeanu, & Dan-Cristian Dabija. (2023). Negative impact of telework, job insecurity, and Work–Life conflict on employee behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 0(5), 4182. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph20054182>
- Mosca, J. B., & Ball, D. R. (2023). Los puestos de trabajo están cambiando: Los gerentes de recursos humanos requieren que los solicitantes de empleo tengan habilidades blandas como activos empleables. *Revista de Diversidad Empresarial*, 3(1), 9-17. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarlyjournals/jobs-are-changing-human-resource-managersrequire/docview/2771102354/se-2>

- Mazzucchelli, O., Manzi, C., & Cristina, R. L. (2022). Condiciones laborales de las mujeres durante la COVID-19: una revisión de la literatura y una agenda de investigación. *Ciencias Sociales*, 11(12), 539. doi:<https://doi.org/10.3390/socsci11120539>
- Moslehpour, M., Firman, A., Sulistiawan, J., Pei-Kuan, L., & Hien Thi, T. N. (2023). Desentrañando el rompecabezas de la intención de rotación: Explorando el impacto de la interfaz hogar-trabajo y las condiciones de trabajo en el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. *Ciencias del Comportamiento*, 13(9), 699. doi: <https://doi.org/10.3390/bs13090699>
- Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1122. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Nieto, N. (2018). Tipos de investigación. Lima, Perú: Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Oakman, J., Lambert, K. A., Weale, V. P., Stuckey, R., & Graham, M. (2023). Empleados que trabajan desde casa: ¿Influyen los factores de liderazgo en el estrés y el dolor musculoesquelético relacionados con el trabajo? *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 0(4), 3046. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph20043046>.
- Patino, C., & Ferreira, J. (2018). Inclusion and exclusion criteria in research studies: definitions and why they matter. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, 44, 84-84.
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2023). Trayectorias del teletrabajo a través de las condiciones de organización del trabajo: Desentrañando el efecto sobre el compromiso laboral y la intención de abandonar con análisis de

trayectorias. *Sostenibilidad*, 15(11), 8476.
doi:<https://doi.org/10.3390/su15118476>

Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. [Organizational climate and job satisfaction of human capital: differentiated factors in public and private organizations O clima e a satisfação profissional do capital humano: fatores diferenciados em organizações públicas e privadas] *Innovar*, 30(76), 9-24.

doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el covid-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1–10.

Priyanka, S., & Rao, M. B. (2022). Impacto de la compensación, la satisfacción laboral y el trabajo remoto en la retención de talento en la industria de la animación india. *Revista IUP de Comportamiento Organizacional*, 1(4), 76-103. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-compensation-jobsatisfaction-remote/docview/2739476699/se-2>

Rabelo, I. N. G., Jiménez, A. L. Z., & Contreras-Pacheco, O. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: Un estudio empírico en el sector de la educación superior. [Job satisfaction in the context of mandatory teleworking: An empirical study in the higher education sector Satisfação no trabalho no contexto do teletrabalho forçado: um estudo empírico no setor do ensino superior] *Estudios Gerenciales*, 38(163), 22-234. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>

Ramos-Pulido, S., Hernández-Gress, N., & Torres-Delgado, G. (2023). Análisis de habilidades blandas y nivel laboral con ciencia de datos: Un caso para egresados de una universidad privada. *Informática*, 10(1), 3.

Doi: <https://doi.org/10.3390/informatics10010023>

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID19. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3), 1–29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1450>

Raul, R. (2021). Time dimensions of job autonomy in estonian R&D institutions. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(3), 1079- 1099. doi:<https://doi.org/10.1007/s13132-020-00633-5>

- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and Work—Life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3239. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Sánchez Antillón, Antonio. (2009). Proceso de discernimiento de la unidad de análisis y muestreo en la investigación sobre el ideal formal y de contenido de los psicoanalistas. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(2), 174-182. Recuperado en 10 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-73102009000200003&lng=es&tlng=es.
- Santiago-Torner, C. (2023). Teletrabajo y comportamiento creativo el efecto moderador de la motivación intrínseca. *Telework and Creative Behavior the Moderating Effect of Intrinsic Motivation Teletrabalho e comportamento criativo o efeito moderador da motivação intrínseca*] *Revista De Economía Del Rosario*, 6(1), 1-39. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.13344>
- Sukri, S. F., Ngah, A. H., & Yiw, M. T. B. (2023). Quedarse o no quedarse: Los roles de mediación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional entre las mujeres en la industria logística. *Acta Logística*, 10(1), 35-46. doi: <https://doi.org/10.22306/al.v10i1.346>.
- Tran, H. T. D., & Kim, M. (2023). Factors Influencing the Continued Intent to Use Virtual Interactive Platforms in Korean Small- and Medium-Sized Enterprises for Remote and Hybrid Work. *Sustainability*, 15(13), 9972. <https://doi.org/10.3390/su15139972>
- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Zheng, L. X., Faubion, C. W., Talley, W. B., & Lankford, G. M. (2017). The climate of job satisfaction: The relationship between extrinsic job factors and satisfaction among community rehabilitation program professionals. *Journal of Rehabilitation*, 83(1), 3-30. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarlyjournals/climate-job-satisfaction-relationshipbetween/docview/1889697951/se-2>

ANEXOS

Anexo A

Tabla de operacionalización de variables latente exógenas y endógenas

variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores reflectivos	Ítems	Escala de medición
Latente Exógena: Condición de trabajo	Se define como el entorno el entorno de trabajo abarca la organización y las actividades del empleo entre ellas esta salud, seguridad y bienestar. La retribución también esencial en aspecto de condiciones del trabajo (Mazzucchelli et al., 2022, p.1).	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas: Evaluación de Las oportunidades Evaluación de los beneficios y Condiciones laborales.	Oportunidades Beneficios condiciones	1 2 3	ordinal
Latente Exógena: Condición de vida - trabajo	se refiere al bienestar puede desarrollarse independientemente de la motivación y compromiso laboral el cual genera el bienestar de los colaboradores y efectividad positiva en el trabajo (Kaltiainen et al., 2022, p.458).	Para su análisis Independiente se operacionalizó a través de las variables latentes herramienta formativas digital Solución. Control de actividad Herramientas digitales funciones	Control de actividad Herramientas digitales funciones	4 5 6 7	ordinal
Latente Exógena: Habilidades de trabajo	Habilidades específicas de profesión son las habilidades cognitivas los cuales se vinculan los rasgos de personalidad el temperamento, actitudes de las personas y son más necesarias para trabajar con éxito (Kovacs y Zarandne, 022, p.180).	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes Formativas Flexibilidad Flexibilidad, horario	Flexibilidad horario	8 9	ordinal
Latente Exógena: Satisfacción Intrínseca	La satisfacción intrínseca se define como la motivación de libertad relacionada con los aspectos del puesto de trabajo el cual motiva al	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas	Tiempo Oportunidad	10 11 12	ordinal

	colaborador a realizar tareas por un interés propio de creencias o deseos internos. (Abisola et al., 022, p. 3)	Flexibilidad, horario	Actividades Capacidad funciones	13 14	
variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores reflectivos	Ítems	Escala de medición
Latente Exógena: Satisfacción extrínseca	se refiere a la estimulación del colaborador a realizar sus labores debido a una recompensa que conlleva como el ascenso, compensaciones y reconocimientos físicos de parte de la organización (Inoyatova y Isakov, 2022, p. 1091).	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas.	Condiciones laborales Oportunidad habilidades	15-25	ordinal
variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores reflectivos	Ítems	Escala de medición
Latente endógena: Satisfacción laboral	Así mismo la satisfacción extrínseca se refiere a la estimulación del colaborador realizar sus labores debido a una recompensa que conlleva como el ascenso, compensaciones y reconocimientos. (Inoyatova y Isakov, 022, p. 1091).	Para su análisis se operacionalizó a través de las variables latentes formativas Motivación Condiciones laborales Productividad salario	Motivación Condiciones laborales Productividad salario	10-25	ordinal

Anexo B

Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario sobre las variables condición de trabajo, condición de vida-trabajo, habilidades de trabajo, satisfacción Intrínseca y Satisfacción extrínseca.

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar los factores que influyen “El teletrabajo y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial”.

Le solicitamos responder con sinceridad al **siguiente** cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Variables latentes	Indicadores reflexivos	1	2	3	4	5
Condición de trabajo	1 Los beneficios del teletrabajo son similares a las que tenía en el trabajo presencial.					
	2 Si usted que tiene las mismas oportunidades de capacitación.					
	3 Siente usted que tiene las mismas condiciones.					
Condición de vida - trabajo	4 Resuelve usted sus problemas de forma independiente.					
	5 Tiene usted habilidades en herramientas digitales para desarrollar sus labores.					
	6 Usted es capaz de cumplir sus funciones sin distracción					
	7 Siente usted que tiene más control de sus actividades diarias.					
Habilidades de trabajo	8 Usted tiene más flexibilidad para organizar su horario laboral.					
	9 Siente usted que puede afrontar mejor las actividades familiares.					
Satisfacción Intrínseca	10 Usted se mantiene ocupado todo el tiempo.					
	11 Tiene la oportunidad de trabajo solo y sin supervisión.					
	12 Puede realizar diferentes actividades de vez en cuando.					
	13 Le gusta la forma en que su jefe directo maneja a los colaboradores.					
	14 Du jefe directo tiene la capacidad para la toma decisiones.					
	15 Su labor se ve como un empleo estable en esta entidad.					
Satisfacción Extrínseca	16 Tiene la oportunidad de decirle a los colaboradores que hacer.					
	17 Realizar actividades que hacen uso de sus habilidades.					
	18 Las políticas de la entidad se ponen en práctica fácilmente.					
	19 Se siente a gusto con el salario y la cantidad del trabajo que realiza.					
	20 Tiene posibilidades de realizar línea de carrera.					
	21 Tiene la posibilidad de utilizar su propio juicio/ criterio.					
	22 Las condiciones laborales son las adecuadas					
	23 Siente que tiene éxito en su trabajo					
	24 Sus compañeros se llevan bien con los demás					
	25 Puede sentir que ha logrado grandes cosas					

Anexo C

Evaluación por juicios de expertos o ficha técnica.

Ficha técnica de la variable teletrabajo

Ficha técnica

Nombre del instrumento Escala de antecedentes de efecto del teletrabajo en el desgaste laboral del personal administrativo.

Autor : Vicente et al. (2020)

Tipo de Instrumento : cuestionario

Aplicación : individual

Tiempo de administración : 5 a 10 minutos

N de ítems : 9

Estructura : Cuenta con un total de 3 dimensiones las cuales son: condición de trabajo (3 ítems), condición de vida – trabajo (4 ítems)

Escala de Medición Respuesta tipo Likert de 1 a 5 puntos (nunca, casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre).

Validez y confiabilidad Realizado por autores antes mencionados; Jhuliana Mayly, Almonacid Nieta, Miluska Calderón, Wagner Vicente Ramos análisis medición de modelo basado en la confiabilidad de la escala de medición. En cuanto a la confiabilidad, las consistencias externas de las escalas de medición se evidencian a través del valor alfa de Cronbach entre (0,743 a 0,938) y la confiabilidad compuesta entre (0,834 a 0,952). Con respecto a la validez convergente, todas las cargas factoriales están por encima de 0,700.

Asimismo, todas las escalas tienen porcentajes de varianza media extraída (AVE) superiores al 50%. La validez discriminante del constructo fue probada mediante el criterio de Fornell Lacker, que verifica la independencia de cada una de las escalas, considerando que la raíz cuadrada del AVE es mayor que las correlaciones con respecto a las escalas, en todo el caso se cumplió las hipótesis.

Ficha técnica

Nombre del instrumento	Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal
Autor	: Zambrano et al. (2022)
Tipo de Instrumento	: cuestionario
Aplicación	: individual
Tiempo de administración	: 5 a 10 minutos
N de ítems	: 16
Estructura	: Consta de un total de dos variables latentes las cuales son; satisfacción extrínseca (10 ítems) y la satisfacción intrínseca (6 ítems).
Escala de Medición	: Respuesta tipo Likert de 1 a 5 puntos (nunca, casi nunca, A veces, Casi siempre y siempre)
Validez y confiabilidad	: El instrumento fue validado por autores antes mencionados; Gema Pamela Zambrano, Lady Zambrano Montesdeoca el análisis medición los resultados estadísticos descriptivo relacionados a los ítems que confrontan la escala de la satisfacción laboral, los resultados referentes a los promedios dimensionales que existe un valor porcentual de 45% que representa a cada uno de los elementos de satisfacción extrínseca en contrapartida a un 36% que representa cada uno de los ítems que forman parte del análisis de las percepciones intrínseca de los participantes como la significancia p. <.001. propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral. La agrupación de factores extrínsecos e Intrínsecos se puede visualizar una fiabilidad aceptable. Para evaluar la educación muestral se efectuó el test Kaiser- Meyer olkin (KMO $p > 0,87$) evidenciando que la distribución muestral cumple con las condiciones de factorización y también se confirma la significancia del modelo factorial generado.

Anexo D

Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

Anexos para el comité de ética

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: El teletrabajo y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial.

Investigador principal: Quinto Ninahuanca, Kaelyly y Quinto Ninahuanca, Susy

Asesor: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: El teletrabajo y la satisfacción Laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial, cuyo propósito es determinar el efecto de la imagen de marca en la intención de compra de los clientes de una empresa del rubro joyería. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y la empresa "Flint Group Perú".

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 5 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no. **Beneficios**

(principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De deseárselo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor al correo electrónico gillas@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de ética-administracion@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 1 consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “El teletrabajo y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial”

Investigadores: Quinto Ninahuanca, Kaely Maquency
Quinto Ninahuanca, Susy Betzi

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada el teletrabajo y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial cuyo Evaluar el efecto entre teletrabajo y satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa Industrial, es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de la investigación sobre el teletrabajo y satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial puede tener repercusiones significativas en cuanto por la falta de capacitación en el manejo integrado del sistema de información, equipos tecnológicos obsoletos que dificulta poder realizar el teletrabajo de manera efectiva lo cual ha generado ciertos problemas en los indicadores de productividad de la empresa, esto genera molestar en los clientes al ver estos déficit en sus entregas de pedidos afecta la rentabilidad de la empresa industrial.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El teletrabajo y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente de la institución César Vallejo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):



Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores:

Quinto Ninahuanca, Kaely Maquency

email: kquinton@ucvvirtual.edu.pe

Quinto Ninahuanca, Susy Betzi

email: squinto@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

email: gillas@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Quinto Ninahuanca, Kaely Maquency

Quinto Ninahuanca, Susy Betzi

Fecha y hora:

Anexo 2 Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 0305875296
FLINT GROUP PERÚ S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Camara Gabriel, Roció	DNI: 16168420

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [X] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El teletrabajo y satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Kaelyly Maquency, Quinto Ninahuanca Susy Betzi, Quinto Ninahuanca	DNI: 76869629 47452200

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.
Lugar y Fecha: Lima, 05 de Setiembre del 2023

Firma y sello:

(Camara Gabriel, Rocio)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3. Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética de investigación de la EP Administración

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: El teletrabajo y la satisfacción laboral en el contexto post pandemia en una empresa industrial.

Autores: Quinto Ninahuanca, Kaelyly y Quinto Ninahuanca, Susy Betzi

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima - Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022- VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández
Bedoya
Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas
Merino
Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdena
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huaman Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4. Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética de Investigación de la EP Administración

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“El teletrabajo y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial”**, presentado por los autores **Quinto Ninahuanca, Kaelyly Maquency y Quinto Ninahuanca, Susy Betzi**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

27, de octubre de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sr. Quinto Ninahuanca, Kaelyly Maquency y Quinto Ninahuanca, Susy Betzi, investigador principal.

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

Anexo E

Resultado de similitud del programa Turnitin.

feedback studio SUSY BETZI QUINTO NINAHUANCA Medición de motivación intrínseca y extrínseca en el teletrabajo y la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa L... /0 2 de 24 > ?

Resumen de coincidencias X

18 %

Se están viendo fuentes estándar Ver fuentes en inglés

Coincidencias	
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 8 % >
2	repositorio.uv.edu.pe Fuente de Internet 6 % >
3	isepiuc.blogspot.com Fuente de Internet 1 % >
4	hdl.handle.net Fuente de Internet 1 % >
5	www.ccsi.edu.co Fuente de Internet <1 % >
6	docplayer.es Fuente de Internet <1 % >
7	repositorio.ulyoia.es Fuente de Internet <1 % >
8	doaj.org Fuente de Internet <1 % >
9	www.coursehero.com Fuente de Internet <1 % >
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante <1 % >
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante <1 % >

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Mediación de motivación intrínseca y extrínseca en el teletrabajo y la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa industrial

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:
Quinto Ninahuanca, Kaelyy Maquency (orcid.org/0000-0002-6301-8975)
Quinto Ninahuanca, Susy Betzi (orcid.org/0000-0002-0173-1089)

ASESOR:
Dr. Illa Shuinchia, Godofredo Pastor (orcid.org/0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2023

Anexo F

Cálculo del tamaño de la muestra.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} = \frac{101 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(101 - 1) + 1.96 * 0.5 * 0.5} = 80.14 \cong 80$$

Donde:

N	: 101
Z ²	: 5%
E ²	: 5%
p	: 0.5
q	: 0.5

Muestra sugerida para análisis con ecuaciones estructurales PLS-SEM

Una de las características de la PLS-SEM es, precisamente, los tamaños pequeños de muestra; sin embargo, Marcoulides y Saunders (2006) sugieren que el tamaño mínimo de muestra dependa del número de relaciones que se especifiquen en el modelo (entre las variables latentes). Bajo esta perspectiva, se observa el tamaño de muestra sugerido para este tipo de estudios.

Tamaño de la muestra sugerido	
Número mínimo de observaciones de la muestra	Número de relaciones en el modelo estructural
52	2
59	3
65	4
70	5
75	6
80	7
84	8
88	9
91	10

Fuente. Marcoulides y Saunders (2006)

La investigación planteó siete relaciones entre las variables latentes endógenas y exógenas.

Anexo G

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

MODELO DE PRESENTACIÓN DE AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Lima, 27 de noviembre de 2023

Señores

Universidad Cesar Vallejo

Asunto

Autorización de ejecución de tesis

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulada “El teletrabajo y la satisfacción laboral en un contexto post pandemia en una empresa industrial” por los autores Kaely Maquency y Susy Betzi Quinto Ninahuanca, la empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, asimismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Atte.

Firma y sello: _____



Titular o representante legal de la empresa

Anexo H

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Variable Latente	Ítem o indicador	Cargas Factoriales	VIF (\leq ,5)	Validez Convergente		Consistencia interna	
				Fiabilidad del indicador (\geq ,70)	AVE (\geq ,50)	Fiabilidad compuesta (,70 - ,90)	Alpha Cronbach (,70 - ,90)
CON	CON1	,628	1.203	0.653	0.560	0.790	0.617
	CON2	,826	1.287				
	CON3	,777	1.204				
CVT	CVT1	0.854	1.810	0.782	0.570	0.839	0.742
	CVT2	0.847	1.861				
	CVT3	0.672	1.329				
	CVT4	0.619	1.234				
HAB	HAB1	0.774	1.334	0.733	0.652	0.849	0.732
	HAB2	0.826	1.563				
	HAB3	0.820	1.524				
SAE	SAE1	0.708	2.368	0.899	0.496	0.904	0.880
	SAE10	0.782	2.504				
	SAE2	0.757	2.351				
	SAE3	0.742	2.112				
	SAE4	0.301	1.558				
	SAE5	0.639	1.887				
	SAE6	0.740	2.233				
	SAE7	0.751	2.430				
	SAE8	0.803	2.789				
SAE9	0.681	2.048					
SAI	SAI1	0.695	1.610	0.802	0.555	0.861	0.798
	SAI2	0.699	1.632				
	SAI3	0.806	2.282				
	SAI4	0.801	2.424				
	SAI5	0.717	1.723				

Nota: Ringle et al., 2015 "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH"

Matriz de evidencia internas

Tesis: Mediación de motivación intrínseca y extrínseca en el teletrabajo y la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa industrial.

Objetivos de la investigación:

OB1: Evaluar el efecto teletrabajo en la satisfacción extrínseca de los trabajadores de la empresa industrial.

OB2: Evaluar el efecto del teletrabajo en la satisfacción Intrínseca de los trabajadores de la empresa Industrial.

OB3: Evaluar el efecto la satisfacción extrínseca de los trabajadores en su satisfacción laboral.

OB4: Evaluar el efecto satisfacción Intrínseca de los trabajadores en satisfacción laboral.

OB5: Evaluar el efecto condiciones del trabajo en el rendimiento laboral en el teletrabajo.

OB6: Evaluar el efecto de las habilidades del trabajo en el rendimiento laboral en el teletrabajo.

OB7: Evaluar el efecto las condiciones vida – trabajo en el rendimiento laboral del teletrabajo.

Hipótesis	Variable		Resultados
	Variable 1	Variable 2	
La condición de trabajo tiene efectos significativos en el teletrabajo en una empresa industrial	La variable condición de trabajo indica los factores integrales compuestos por los ingresos laborales, las horas de trabajo y la seguridad laboral de los trabajadores (Han y Wang, 2023, Asimismo, define a las condiciones de trabajo como la calidad de tiempo de trabajo para los teletrabajadores ocasionales ya que laboran solo por algunas horas (Eurofound, 2021).	Define el teletrabajo como la ejecución de tareas en otro lugar (es decir, fuera del lugar de trabajo físico) mientras aún está conectado a él con herramientas de telecomunicaciones o tecnología informática, Kurland (2000) Así mismo, modifica el equilibrio existente entre los recursos y puestos de trabajo de igual manera puede crear recursos laborales tanto a nivel interpersonal como laboral Peters, et al., (2014).	Coeficiente $\beta=$, 244 t= valor Sig. (bilateral)=,001. Coeficiente $\beta=$, 146 t= valor (bilateral)= ,000.
El efecto de Condición de vida-trabajo y el teletrabajo en una empresa industrial.	El conflicto entre vida personal y laboral engendra comportamientos laborales contraproducentes, confirmando que la falta de concentración y las distracciones de las tareas debido a centrarse en los miembros de la familia	Por otro lado, menciona que el teletrabajo fue adoptado como una solución alternativa al trabajo presencial o para la protección de los empleados (Busu et al., 2021).	Coeficiente $\beta=$,563 t= valor Sig. (bilateral)= ,001
Existe relación entre Habilidades de trabajo y el teletrabajo en una empresa industrial	Define que las habilidades relacionales e interpersonales siempre son beneficiosas para las empresas ya que permite a los trabajadores encontrar la manera de conectar a relacionarse con el bienestar del colaborador y el avance de la organización a largo plazo Vasanthakumari (2019).	Define el teletrabajo se puede analizar que brinda al trabajador entre las empresas pueden elegir y les brinda la oportunidad de contratar trabajadores calificados de diferentes lugares, mejorando la relación entre la vida personal y laboral del colaborador Clancy (2020).	Coeficiente $\beta=$,249 t= valor Sig. (bilateral)= ,001

	conduce a comportamientos no apropiados. Becker, et al., (2022), Además, menciona que la fuerza laboral más productiva que utiliza menos espacio y es más rentable, y los trabajadores se benefician de la perspectiva de un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida persona, (Luxemburgo, 2017).	el teletrabajo modifica el equilibrio existente entre los recursos y puestos de trabajo de igual manera puede crear recursos laborales tanto a nivel interpersonal como laboral (Peters, et al., 2014).	Coefficiente $\beta = ,169$ t= valor Sig. (bilateral)= ,001
El efecto de Satisfacción Extrínseca y la satisfacción laboral en una empresa industrial.	Menciona que la satisfacción extrínseca lleva a los empleados con diferentes niveles de satisfacción laboral general a responder de manera más positiva y constructiva a las ofensas interpersonales en el lugar de trabajo (Aquino et al., 2006).	La satisfacción laboral representa cómo se sienten las personas con respecto a su trabajo y se ha definido ampliamente como el grado en que a las personas les o no les gusta su trabajo. (Judge et al., 2017).	Coefficiente $\beta = ,943$ t= valor Sig. (bilateral)= ,001
El efecto de habilidades de trabajo y el teletrabajo en una empresa industrial	Asimismo, define a las habilidades relacionales e interpersonales beneficiosas para las empresas ya que permite a los trabajadores encontrar la manera de conectar con el bienestar del colaborador y el avance de la organización a largo plazo, (Vasanthakumari, 2019).	Define al teletrabajo una oportunidad que brinda al trabajador que las empresas pueden elegir la oportunidad de contratar trabajadores calificados de diferentes lugares, mejorando la relación entre la vida personal y laboral del colaborador (Clancy, 2020).	Coefficiente $\beta = ,096$ t= valor Sig. (bilateral)= ,001
El efecto de Satisfacción Intrínseca y satisfacción laboral en una empresa industrial	Además, definen que la motivación intrínseca es el tipo de motivación más individualista, que se refiere a participar en una actividad por el placer y la satisfacción que se obtiene al participar (Deci et al., 2017).	La satisfacción laboral menciona que los empleados satisfechos estarán motivados para desempeñarse mejor y permanecer más tiempo en la organización (Buitenda, 2022)	Coefficiente $\beta = ,673$ t= valor Sig. (bilateral)= ,001
El efecto del teletrabajo y satisfacción extrínseca en una empresa industrial	Define que trabajar desde casa a tiempo completo conduce a una reducción de los contactos cara a cara con colegas y supervisores y a la pérdida de apoyo directo, personal, emocional y social, que es difícil de obtener a través de interacciones virtuales (Karanikas y Cauchi, 2020), menciona que el teletrabajo consiste en trabajar desde un lugar no designado o fuera de la oficina (Prasad et al., 2020, p 2).	La importancia de analizar la satisfacción con las condiciones de teletrabajo, lo que sugiere que la experiencia de teletrabajo esa individual que común entre los empleados (Ipsen et al., 2021). motivación extrínseca afecta en el teletrabajo como la falta de interacción social, desafíos del equilibrio y las reuniones digitales ineficaces (Dryselius y Pettersson, 2021 p.3).	Coefficiente $\beta = ,432$ t= valor Sig. (bilateral)= ,001 Coefficiente $\beta = ,501$ t= valor Sig. (bilateral)= ,0.05
El efecto del teletrabajo y la satisfacción Intrínseca en una empresa industrial	Menciona que el teletrabajo es un entorno virtual de trabajo que ayuda a reducir el conflicto trabajo, familia e incrementa la capacidad de auto gestionar evitando interrupciones forzadas que tiene el trabajo presencial (Loredana et al., 2021).	Las necesidades psicosociales inherentes al individuo que explican el modo en el que la motivación interseca individual se integra con la personalidad, competencia y relación, Deci y Ryan (2012).	Coefficiente $\beta = ,310$ T= valor Sig. (bilateral)= 0.05

Matriz de evidencias externas

Tesis: Mediación de motivación intrínseca y extrínseca en el teletrabajo y la satisfacción laboral en post pandemia en una empresa industrial

Hipótesis	teorías		Resultados
	Variable 1	Variable 2	
La condición de trabajo tiene efectos significativos en el teletrabajo en una empresa industrial	La retribución es también esencial en aspecto de condiciones del trabajo ya que realizar el teletrabajo surgen ciertas condiciones que ayudan al colaborador a realizar mejor sus funciones (Mazzucchelli et al., 2022, p. 1). Así mismo la condición de trabajo también influye de manera negativa a la salud física y mental, dificultando de esa manera a la realización de sus labores ya que el colaborador busca sentirse como en el lugar de trabajo (Oakman et al., 2023, p. 2).	El teletrabajo influye en la condición de trabajo como los factores integrales compuestos por los ingresos laborales, las horas de trabajo y la seguridad laboral de los trabajadores (Han y Wang, 2023, p. 3). Además, el teletrabajo y las condiciones de trabajo enfrentan dificultades en términos de remuneración y estabilidad laboral percutiendo en largas horas laborales y falta de seguridad laboral (Priyanka y Rao, 2022, p. 80).	Coefficiente $\beta=$,244 $t=$,492 Sig. (bilateral)= < 0.05.
El efecto de Condición de vida-trabajo y el teletrabajo en una empresa industrial.	se define como el ambiente de trabajo aquel que influye tanto el entorno físico como el clima psicológico el cual afecta las condiciones y la estructura mental de los empleados en el teletrabajo (Jayaraman et al., 2023, p. 3). Además, el bienestar puede desarrollarse independientemente de la motivación y compromiso laboral el cual genera el bienestar de los colaboradores y efectividad positiva en el teletrabajo (Kaltainen et al., 2022, p. 458).	quien en su estudio investigo como evaluar la forma en que el teletrabajo y el conflicto entre la vida laboral colaboraron al aislamiento profesional (Neamt et al., 2023). menciona que el estudio desea evaluar cómo determina los tipos de teletrabajo que afectan diferentes dimensiones de la calidad que predispone del empleo, Rodríguez y López (2021)	Coefficiente $\beta=$,403 $t=$,674 Sig. (bilateral)= < 0.05
El efecto de Satisfacción Extrínseca y la satisfacción laboral en una empresa industrial.	Afirman que la satisfacción extrínseca lleva a los empleados con diferentes niveles de satisfacción laboral general a responder de manera más positiva y constructiva a las ofensas interpersonales en el lugar del trabajo, Deng et al., (2019). Además, la satisfacción extrínseca se refiere a la estimulación del colaborador realizar sus labores debido a una recompensa que conlleva como el ascenso, compensaciones y reconocimientos. (Inoyatova y Isakov, 2022, p. 1091).	El sustento en las teorías de la motivación para sus empleados, como el salario, oportunidades de avance y crecimiento en el trabajo (Moslehpour et al., 2023, p. 3). Asimismo, como las actitudes positivas de los empleados mostrando una actitud positiva por motivos de interés propios (Hyung-Woo et al., 2023, p. 3).	Coefficiente $\beta=$,507 $t=$ 9.295 Sig. (bilateral)= < 0.05
El efecto de habilidades de trabajo y el teletrabajo en una empresa industrial	las habilidades específicas de profesión son las habilidades cognitivas los cuales se vinculan los rasgos de personalidad el temperamento, actitudes de las personas y son más necesarias para teletrabajar con éxito (Kovacs y Zaranrne, 2022, p. 180). Por otro lado, mencionan qué es considerable contar con cuatro habilidades fundamentales para el liderazgo entre ellas la autoconciencia, comunicación, influencia y agilidad de aprendizaje (Ramos et al., 2023, p. 3).	Además, mencionan que las habilidades específicas de profesión son las habilidades cognitivas los cuales se vinculan los rasgos de personalidad el temperamento, actitudes de las personas y son más necesarias para teletrabajar con éxito (Kovacs y Zaranrne, 2022, p. 180).	Coefficiente $\beta=$ 0,513 $t=$ 8.324 Sig. (bilateral)= < 0.05
El efecto de Satisfacción Intrínseca y satisfacción laboral en una empresa industrial	sustento en la teoría como un medio para encontrar la realización y crecimiento personal mejorando los niveles de compromiso (Moslehpour et al., 2023, p. 3). Asimismo, el reconocimiento obtenido por el trabajo, la responsabilidad y el aspecto relacionado con el contenido de la tarea (Hellin et al., 2022, p. 13).	La satisfacción laboral menciona que los empleados satisfechos estarán motivados para desempeñarse mejor y permanecer más tiempo en la organización (Buitenda, 2022)	Coefficiente $\beta=$,552 $t=$ 7.995 Sig. (bilateral)= < 0.05
El efecto del teletrabajo y satisfacción extrínseca en una empresa industrial	El teletrabajo también puede aumentar la intensidad del trabajo, la interferencia entre lo laboral, el hogar y el impacto de la brecha digital (Ameen et al., 2023, p. 11) Así mismo, el teletrabajo trae cosas buenas, pero no está libre de controversias. De su adopción se destacan ventajas como la disminución de costos, el aumento en la productividad localizada y la reducción de cargas ambientales para la sociedad Guayacán et al., (2022).	Demostrando que la motivación extrínseca afecta en el teletrabajo como la falta de interacción social desafíos para el equilibrio y las reuniones digitales ineficaces de forma directa, personal, emocional y social, por lo cual es difícil de obtener a través de interacciones virtuales, Prasad et al., (2023).	Coefficiente $\beta=$,740 $t=$ 14.035 Sig. (bilateral)= < 0.05

<p>El efecto del teletrabajo y satisfacción Intrínseca en una empresa industrial</p>	<p>se define al teletrabajo como un medio para encontrar la realización y crecimiento personal mejorando los niveles de compromiso (Moslehpour et al., 2023, p. 3). Además, el colaborador obtiene el reconocimiento por el teletrabajo, la responsabilidad y el aspecto relacionado con el contenido de la tarea (Hellín et al., 2022, p. 13). Asimismo, el teletrabajo es el medio donde el colaborador busca su interés propio para que realice sus tareas con más probabilidad de ser flexible y perseverante (Abdullah et al., 2019, p. 1086).</p>	<p>La participación del trabajador en una determinada plataforma virtual interactiva para sentimientos personales de placer e interés que son directamente personales (Tran et al., 2023, p. 4). Asimismo, la satisfacción intrínseca como la motivación de libertad relacionada con los aspectos del puesto de teletrabajo el cual motiva al colaborador a realizar tareas por un interés propio de creencias o deseos internos. (Abisola et al., 2022, p. 3).</p>	<p>Coefficiente β= ,685 $t=10.192$ Sig. (bilateral)= < 0.05</p>
--	---	---	--