



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una
empresa minera

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Sanchez Poma, Anthony Andre (orcid.org/0000-0002-8230-9081)

Santos Caldas, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-9306-0608)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, 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

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación a nuestros familiares, los cuales fueron de gran apoyo en este proyecto, también a la Universidad César Vallejo por brindarnos el apoyo y ser de ejemplo en cumplir nuestras metas.

Agradecimiento

Agradezco a nuestros familiares por ser el pilar necesario para el crecimiento propio y brindarnos la voz de aliento en el crecimiento personal; a la Universidad César Vallejo por ser el ejemplo de seguir con nuestras metas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variable y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	61
ANEXOS	70

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Estadística descriptiva de la variable teletrabajo</i>	27
Tabla 2	<i>Estadística descriptiva de la variable satisfacción laboral</i>	28
Tabla 3	<i>Estadística descriptiva de la dimensión relaciones laborales</i>	29
Tabla 4	<i>Estadística descriptiva de la dimensión interrupciones laborales</i>	30
Tabla 5	<i>Estadística descriptiva de la dimensión condiciones de teletrabajo</i>	31
Tabla 6	<i>Estadística descriptiva de la dimensión</i>	32
Tabla 7	<i>Hipótesis de la prueba de normalidad</i>	33
Tabla 8	<i>Test de normalidad Kolmogorov – Smirnov para las variables</i>	33
Tabla 9	<i>Prueba de hipótesis general de teletrabajo y satisfacción laboral</i>	34
Tabla 10	<i>Prueba de hipótesis específica relaciones laborales y satisfacción laboral</i>	35
Tabla 11	<i>Prueba de hipótesis específica interrupciones laborales y satisfacción laboral</i>	36
Tabla 12	<i>Prueba de hipótesis específica condiciones de teletrabajo y satisfacción laboral</i>	37
Tabla 13	<i>Prueba de hipótesis específica factores del teletrabajo y satisfacción laboral</i>	38

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Modelo teórico de la investigación</i>	12
Figura 2	<i>Modelo adaptado para la investigación</i>	13
Figura 3	<i>Histograma descriptivo de la variable teletrabajo</i>	27
Figura 4	<i>Histograma descriptivo de la variable satisfacción laboral</i>	28
Figura 5	<i>Histograma descriptivo de la dimensión relaciones laborales</i>	29
Figura 6	<i>Histograma descriptivo de la dimensión interrupciones laborales</i>	30
Figura 7	<i>Histograma descriptivo de la dimensión condiciones de teletrabajo</i>	31
Figura 8	<i>Histograma descriptivo de la dimensión factores de teletrabajo</i>	32
Figura 9	<i>Prueba de normalidad</i>	33

Resumen

La investigación tuvo como finalidad demostrar en qué medida, el teletrabajo está relacionado con la satisfacción laboral de los colaboradores en Anglo Peruana Terra S.A. Es de considerar que los factores negativos del teletrabajo en el entorno empresarial actual, condiciona a que los colaboradores desarrollen enfermedades y conflictos profesionales dentro de la organización; por consiguiente, el teletrabajo bien aplicado, es una herramienta que posibilita alcanzar un nivel mayor de satisfacción laboral, con el fin de obtener resultados de mejor desempeño en sus labores. La metodología empleada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional. La fiabilidad para el instrumento teletrabajo alcanzo ,819 y para satisfacción laboral ,845; evaluados mediante el test de Alpha de Cronbach y Omega de McDonald. La estadística inferencial mostro la correlación de ,678 conformando la relación entre las variables de estudio. Las conclusiones indican que el trabajo remoto es la función descentralizada fundamental durante el confinamiento y que permite conservar a los colaboradores laborando; a su vez, manteniendo la satisfacción laboral a través de la mejora de la estructura organizacional.

Palabras clave: Desempeño, tranquilidad, trabajo.

Abstract

The purpose of the research was to demonstrate to what extent telework is related to job satisfaction of employees in Anglo Peruana Terra S.A. It is to consider that the negative factors of remote work in the current business environment, conditions that employees develop illnesses and professional conflicts within the organization; therefore, remote work well applied, is a tool that enables to achieve a higher level of job satisfaction in order to obtain better performance results in their work. The methodology used was applied, quantitative approach and non-experimental, cross-sectional, correlational design. The reliability for the telework instrument reached ,819 and for job satisfaction ,845; evaluated by means of Cronbach's Alpha and McDonald's Omega test. The inferential statistics showed a correlation of .678, conforming the relationship between the study variables. The conclusions indicate that remote work is the fundamental decentralized function during confinement and that it allows to keep the collaborators working, at the same time, maintaining job satisfaction through the improvement of the organizational structure.

Keywords: Performance, peace of mind, work.

I. INTRODUCCIÓN

Para iniciar el primer capítulo, se realizó la búsqueda de información en repositorios reconocidos basados en las variables teletrabajo y satisfacción laboral. Desde el 2020, a nivel mundial estallo una crisis producida por el Covid-19, la cual mantuvo en confinamiento a toda la sociedad, todo conlleva a un considerable cambio en las organizaciones, las cuales de realizar actividades presenciales pasaron a desarrollar el teletrabajo en sus establecimientos. Para su abordaje se planteó la realidad problemática de la investigación a nivel internacional, nacional y organizacional, determinando en contexto en el cual se inicia el estudio. Luego se planteó los problemas. Las justificaciones de tipo teórico, metodológico y social. Finalmente, se diseñaron los objetivos y las hipótesis de la investigación.

A nivel global, la reclusión afecto económicamente a todos los países, una pequeña cantidad de personas perdieron sus trabajos y otra porción lo mantuvieron, pero de manera remota desde sus domicilios, salvaguardando la integridad y el bienestar de cada uno de ellos. Al principio las personas estaban cómodas desempeñándose desde sus casas, pero con el transcurrir de los meses la situación cambio. De acuerdo con la recopilación de información mediante artículos, las consecuencias del teletrabajo se manifestaron a través del estrés, aislamiento social y la salud de los individuos, afectando directamente y productivamente; por lo tanto, tuvo un efecto negativo en la sociedad como despidos, reducción de remuneraciones; así mismo, fue un punto de quiebre en todas las organizaciones alterando su producción.

El teletrabajo, se define como la modalidad de brindar servicios laborales de forma segura desde un lugar fuera del puesto de labor formal y se efectúa con el uso de la tecnología pero sin desplazarse a la sede principal (Niebuhr et al., 2022, p.2); en este contexto, las personas que laboran desde casa son afectados minando en su rendimiento laboral, mostrando niveles de estrés, ansiedad, depresión muy altos por la cantidad de trabajo y el ambiente en el que se desempeñan (Savolainen et al., 2021, p.3); producto de trabajar más horas, originando agotamiento emocional en los colaboradores, afectando en su vida personal (Beckel et al., 2022, p.8); por lo tanto, tiene mucha importancia estudiar el fenómeno del teletrabajo, ya que genera conflictos en el desempeño (Wontorczyk et al., 2022, p. 4). Cabe recalcar, que el trabajo a distancia conlleva un gran reto debido a que reduce

drásticamente las oportunidades laborales, por ello no todos tienen posibilidades de obtener estabilidad laboral y económica (Bouchard et al., 2021, p. 2).

En el ámbito internacional, un estudio en Alemania, evidencian influencia negativa relacionados con síntomas psicológicos y físicos ante los individuos que realizan el teletrabajo (Niebuhr et al., 2022, p.4); así mismo, la investigación realizada en Finlandia, menciona que los colaboradores tienen un alto nivel de vulnerabilidad en sí mismos, tanto como el aislamiento y el miedo de contraer enfermedades (Savolainen et al., 2021, p. 8); en otro ámbito, una investigación realizada en Estados Unidos relacionó la satisfacción laboral con los factores negativos y tecnológicos como consecuencia del teletrabajo (Beckel et al., 2022, p.25); de acuerdo con el estudio realizado en Polonia, el lugar de trabajo dentro del domicilio, influye en su máxima expresión con los colaboradores, ya que no es un área de trabajo adecuada, influidos por muchos distractores que afectan en el desempeño y salud de los mismos (Wontorczyk et al., 2022, p. 13); finalmente una investigación realizada en Canadá, concluyó que las organizaciones que se adaptaron al teletrabajo, tuvieron como resultado personal con mayor carga laboral y como consecuencia de ello, presentaban niveles altos de ansiedad, estrés y fatiga laboral, la cual reducía su desempeño profesional (Bouchard et al., 2021, p.8).

Por otra parte, a nivel nacional un estudio realizado en la ciudad de Lima indica que, el teletrabajo tuvo efectos relacionados directamente con la satisfacción laboral debido a enfermedades endógenas y exógenas contraídas en pandemia, afectando el desempeño de los colaboradores (De la Matta, 2020, p.79); otro estudio realizado al personal que realizan el teletrabajo en la ciudad de Lima, determino que se generó conflictos dentro del mismo, los cuales se han manifestado con trastornos profesionales, afectando las decisiones que tomaron las organizaciones para adaptarse al método de trabajo, produciéndose discrepancias en los derechos de los teletrabajadores. Del mismo modo, afectó directamente en la salud de los colaboradores por el teletrabajo, generando un nivel de estrés mayor al trabajo presencial, agravando la salud de los que cuentan con enfermedades crónicas y hereditarias (Rivera et al., 2021 p. 3). Un estudio realizado en la red de salud de Huamalíes, planteo un proceso de mejora continua para reducir los factores que aquejan a los colaboradores, planeando estrategias y métodos que salvaguarden la integridad de los mismos (Ortiz et al., 2021, p38).

A nivel organizacional, se aborda el estudio de las variables teletrabajo y satisfacción laboral producto del bajo desempeño de los colaboradores de la organización en tiempo de Covid- 19 en inicios del año 2020; en el cual, el área administrativa fue derivada a realizar el teletrabajo, funciones a distancia sin ser supervisados. En meses posteriores conforme a un informe de productividad realizado por el área de Gerencia del año 2020 – Agosto, en la organización minera; evidencio un significativo descenso en el rendimiento, presentando enfermedades nocivas a la salud, malestares ergonómicos, trastornos mentales, quejas de las condiciones laborales y el área de trabajo insuficientes, las cuales afectaban en su tranquilidad conforme a lo manifestado por los teletrabajadores. Dichos factores generaron problemas dentro de la organización afectando a las subsiguientes áreas las cuales, al no ser resueltos, incrementaron la insatisfacción y deficiente desempeño en sus responsabilidades asignadas; repercutiendo en los indicadores de crecimiento y productividad, causando disminución de ingresos, reducción personal, cierre de sucursales, en el extremo, cierre de la organización.

A partir de los señalado anteriormente, la finalidad de la investigación es, evidenciar la relación que genera la satisfacción laboral en el teletrabajo junto a la obtención de información de los factores que aquejan a los teletrabajadores. Conforme en lo indicado en las líneas anteriores, se prosigue a plantear el problema de la investigación, definido como la dirección a varios propósitos y la intención de probar la hipótesis y teorías planteadas por el investigador (Pradoto et al., 2021, p. 347); por lo tanto, el problema de investigación es: ¿Cuáles es la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Anglo Peruana Terra S.A.?

Los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación que existe entre relaciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre interrupción en el trabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización?, (c) ¿Cuál es la relación que existe entre condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización?, (d) ¿Cuál es la relación que existe entre factores del teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización?

Toda investigación debe justificarse teóricamente; para ello es de considerar que el fundamento teórico debe estar contextualizado en la descripción de conceptos, argumentos y características, en la cuales se sustenta la evidencia científica de la investigación y situar la información en el contexto investigativo (Álvarez, 2020, p.1); por lo tanto, la teoría dentro de la investigación parte desde la definición de las variables y dimensiones con sus autores dentro del cuerpo del estudio; integrando definiciones desde el punto de vista de otros autores que refuerzan las teorías con los cuales permitieron proceder al cruce de las mismas en la discusión, elaborar la conclusión y postular recomendaciones.

La justificación metodológica, se define como el método de recopilación de datos mediante la aplicación de un cuestionario con una cantidad de preguntas que permitirá obtener resultados medibles en base a las variables, reconociendo el impacto y también la solución a los problemas dentro de la investigación (Álvarez, 2020, p.2); por lo tanto, para el estudio se empleó un cuestionario con un total de 42 reactivos con respuestas múltiples relacionadas a la escala de Likert, la cual se aplicara a la muestra de 102 colaboradores de la empresa minera; en el mismo ámbito, se procesara los resultados por medio de los programas SPSSv25 y JAMOVIv2.2.5, los cuales permitirán obtener datos estadísticos y evidenciar la aplicación del instrumento en la investigación.

La justificación social, se define como los aportes de analizar, transformar y explicar los resultados obtenidos de la investigación direccionados a ofrecer una solución de los requerimientos de la sociedad, las cuales se involucran a los colaboradores y las organizaciones proponiendo estrategias para la mejora laboral (Álvarez, 2020, p.2); por lo tanto, la investigación brinda aportes a los colaboradores y empleadores de la empresa minera, por el cual brinda información del teletrabajo y la satisfacción laboral, apoyando y mejorando las condiciones laborales, con el fin de implementar estrategias de mejora continua, beneficiando el ámbito social y laboral de los involucrados.

Seguidamente se planteó los objetivos de la investigación, considerando para ello, que todo objetivo debe recopilar información clara, objetiva, real y alcanzable para guiar la investigación (Arias et al., 2020 p. 310); en ese sentido, el objetivo de la investigación debe plantearse utilizando verbos indefinidos tales como, formular, plantear, desarrollar, evaluar, diseñar y exponer (Carhuancho et

al., 2019, p.34); con el propósito de explicar los factores del estudio de manera objetiva; a partir de ello, se planteó el objetivo general: Demostrar la relación entre el teletrabajo y satisfacción en los colaboradores de la empresa en Anglo Peruana Terra S.A.

En el mismo ámbito, los objetivos específicos son: (a) Plantear la relación que existe entre relaciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores, (b) Evidenciar la relación que existe entre las interrupciones en el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores, (c) Evaluar la relación que existe entre condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores, (d) Exponer la relación que existe entre factores del teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores.

En el caso de las hipótesis se definen como explicaciones tentativas de fenómeno o problemas investigados, formulados en proposiciones o afirmaciones internamente en la investigación basadas en una teoría (Sampieri, 2019, p.124). en ese sentido, sirve para explicar los hechos reales y demostrarlos, a partir de ello se planteó la hipótesis general: Existe una relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción de los colaboradores de la organización en Anglo Peruana Terra S.A.

Hipótesis específicas: (a) Existe una relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores la organización, (b) Existe una relación significativa entre las interrupciones en el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización, (c) Existe una relación significativa entre las condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización, (d) Existe una relación significativa entre los factores del teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización.

II. MARCO TEÓRICO

El siguiente capítulo se direcciona en el contexto teórico de la investigación, centrado en presentar las posturas del problema investigado. También, se planteó estudios desarrollados en diferentes contextos, los cuales brindaran enfoques teóricos para comparar y discutir los resultados. A partir de ello, se proporcionó las bases conceptuales de las variables y dimensiones proporcionadas en la operacionalización para cada termino específico. Por consiguiente, se inicia con la presentación del antecedente nacional.

Guizado et al. (2021), indica en la siguiente tesis titulada, *El teletrabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Defensa Pública del Callao, año 2021*. Así mismo planteo como objetivo, analizar el teletrabajo y su influencia en el bienestar laboral de los colaboradores. La teoría del teletrabajo según Velásquez (2018), quien define como la modalidad de prestar servicios descentralizados, así mismo se caracteriza por usar equipos tecnológicos para realizar sus labores, sin necesidad de trabajar presencialmente en la organización. También, la teoría sobre la satisfacción laboral según Inegbedion (2020), quien define como la calma laboral bajo un ambiente de trabajo favorable para desempeñarse en sus labores. los resultados señalan una correlación de Spearman de ,429 y una significancia de .001. La conclusión indica que proporcionar herramientas tecnológicas, tiempos de trabajos moderados y una adecuada comunicación con los delegados en el trabajo da un mayor nivel de satisfacción laboral, también la organización debe considerar que el bienestar del colaborador es punto clave del trabajo ya que tiene un mayor grado de dependencia con los factores negativos que son percibidos por los colaboradores.

En el contexto internacional; Mahmood et al. (2021), indica en su siguiente título, *Satisfacción laboral del teletrabajo de los profesores con él durante la pandemia en un colegio de Europa*. Señalando como objetivo, el impacto de las exigencias del trabajo remoto, empleando un modelo de exigencias laborales y recursos. Desde el contexto del teletrabajo según Tokarckuk et al. (2021), quien define como el uso de la tecnología y programas que permiten ser una alternativa laboral y productivo ante la sociedad y el mercado profesional, contrario al estilo tradicional y sin descuidar dicha labor. En el contexto de satisfacción laboral, según Golden (2008), quien define como la tranquilidad de la que el colaborador puede

desempeñarse de forma abierta, con métodos de recopilación de información relevantes, área de trabajo pasivo y sin complicaciones. En el mismo ámbito; los resultados señalan una correlación de Spearman de ,700 y una significancia de .001. En conclusión, se ha comprobado que los recursos laborales son de gran apoyo en la satisfacción laboral, la cual es muy distinta a la modalidad presencial y en la que mantener un ambiente de trabajo estable se logra a través de métodos y estrategias.

Irawanto et al. (2021), indica en su siguiente título, *Trabajo desde casa: Medición de la satisfacción entre el equilibrio entre la vida laboral, personal y el estrés laboral durante la pandemia del covid-19 e Indonesia*. Indico su objetivo, llenar los vacíos posible predictores de la satisfacción laboral. La teoría de relaciones laborales, según Jyothi et al. (2012), quien define como la influencia del clima laboral de los colaboradores con los superiores en todo aspecto de trabajo, observando en su desempeño. Así mismo el contexto de la satisfacción laboral según Martin et al. (2012), quien define como la relación de la serenidad del colaborador dentro de la empresa, pero también en el trabajo descentralizado por el confinamiento. En el mismo ámbito, los resultados señalan una correlación de Spearman de ,880 y una significancia de ,005. En conclusión, se requiere la determinación de conciliación entre la dimensión relaciones laborales y la variable satisfacción laboral, implementación de mayor énfasis entre la comunicación de los trabajadores y su jornada laboral.

En el mismo ámbito, Protado et al. (2021) en su estudio, *El papel del estrés laboral, el clima organizacional y la mejora del desempeño de los empleados en la implementación del trabajo remoto*. El cual planteo como objetivo, determinar la comprensión y aceptación del clima organizacional para los trabajadores. La teoría de las relaciones laborales según Cordozo et al. (2019), quien define como la relación que se tiene entre los colaboradores y la organización donde se tendrá en cuenta mejorar el clima organizacional entre ambos, mediante reconocimientos y métodos de producción efectiva. Así también, la teoría de satisfacción laboral según Ahmad et al. (2018), quien define como la motivación que se brinda al colaborador para mejorar el desempeño de forma positiva y con la concentración necesaria que amerita el trabajo. En el mismo ámbito, los resultados señalan una correlación de Spearman de ,906 y una significancia de .005. En conclusión, se requiere la

reducción del estrés y los efectos negativos en los colaboradores los cuales afectan en su rendimiento de los mismos, a mayor énfasis de reducción con pausas activas junto a formatos de estrategias de reducción de estrés se puede reducir el mismo y que los colaboradores rindan mejor en su horario de trabajo.

Morilla et al. (2021) indica en su título, *Teletrabajo y servicios sociales España durante la pandemia covid – 19*. Planteo como objetivo, analizar el perfil de los trabajadores durante el periodo de pandemia. Según la teoría interrupciones en el teletrabajo según Fantova (2003), quien define como el impedimento de la continuidad de los procesos donde encontramos los conflictos familiares y el trabajo, carga laboral y los efectos negativos de salud; por lo tanto, la calidad de desempeño puede ser nada favorable para la empresa; por otro lado, en el contexto satisfacción laboral según Caballero (2002), quien define como la aceptación de la tranquilidad laboral bajo los parámetros de función y también por la seguridad de un contrato con todos sus acuerdos. En el mismo ámbito, los resultados señalan una correlación de Spearman de ,777 y una significancia de .001. En conclusión, desde el enfoque de servicio al teletrabajo se consigna a las condiciones de la población de colaboradores remotos, se representa los efectos negativos con sensaciones de agobio, encierro e insuficiencia en la presentación de informes y es necesario implementar estrategias que reduzcan los efectos.

Barriga (2021), indica en su título, *La influencia del conflicto trabajo–familia en el agotamiento durante el covid – 19 pandemia: el efecto de la sobrecarga de teletrabajo*. El objetivo de su investigación fue, estudiar el impacto de las interrupciones, teniendo en cuenta la sobrecarga de trabajo en los colaboradores remotos. En el contexto de interrupciones en el teletrabajo según Spuk (2020), quien define como las complicaciones en los trabajadores remotos debido al alto nivel de desconcentración de las interrupciones y las diferentes dificultades del mismo trabajo por encontrar la información necesaria. Por otro lado, en la satisfacción laboral según Salavana (2004), quien define como la comodidad que necesita los colaboradores para que pueda desempeñarse de forma eficiente ya que con los implementos necesarias puede trabajar a distancia y sin interrupciones en el trabajo remoto. En el mismo ámbito, los resultados señalan una correlación de Spearman de ,861 y una significancia de .001. En conclusión, se trasluce un nivel alto de conflictos laborales junto a disminución de la satisfacción de los

colaboradores durante el trabajo remoto, aumentando conflictos negativos, también de más horas y aumento de peso por mala alimentación de los mismos, es necesario iniciar métodos de pausas activas junto a estrategias necesarias de usar métodos de búsqueda de información para el mejor desempeño del colaborador.

Sandoval et al. (2021) indica en su título, *Trabajo remoto, estrés laboral y vida laboral en tiempos de pandemia: una situación en América latina*. Indica su objetivo, analizar el impacto del conflicto trabajo-familia en el burnout, considerando la sobrecarga laboral. La teoría de condiciones del teletrabajo, según Song (2020), quien define como la calidad de vida en el área de trabajo tales como trabajar las horas laborales requeridas, los implementos necesarios y también el trabajo con especificaciones donde el colaborador se desempeña sin complicaciones. Por otro lado, la satisfacción laboral según Allen (2015), quien define como al aceptación y seguridad laboral en el cual se sienten tranquilos por trabajar bajo un régimen laboral que cumple con el cuidado de los colaboradores. En el mismo ámbito, los resultados señalan correlación de Spearman de ,682 y una significancia de .001. En conclusión, en algunos estados informan que el teletrabajo ha generado menor nivel de satisfacción por el método de trabajo, los conflictos del área junto a la carga familiar sin fronteras que interfiere en su desempeño laboral, afectando en su equilibrio entre la vida personal y laboral, mismo que genera estrés y preocupación.

Kurozovich et al. (2021), indica en su título, *Teletrabajo y resultados laborales: un modelo de mediación moderado del uso del sistema, la calidad del software y el intercambio social*. Su objetivo fue, medir la relación del uso de sistema de teletrabajo y satisfacción. Desde el contexto condiciones del teletrabajo según Vankatesh (2002), quien define como los adecuados instrumentos de trabajo y los equipos que son seleccionados de manera adecuada para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo. Por otro lado, la satisfacción laboral según Wayne (2002), quien define como el compromiso organizacional y el desempeño laboral y cómo influye en los resultados laborales. En el mismo ámbito, los resultados señalan correlación de Spearman de ,800, y una significancia de .001. En conclusión, trabajar a distancia indica que tiene importancia las herramientas de trabajo y la organización por la cual influye el colaborador y su desempeño junto al compromiso que tiene cada uno, conocer los elementos críticos en el teletrabajo es fundamental

para que puedan mitigar los mismo y los colaboradores trabajen de manera correcta.

Wöhrmann (2021), indica en su título, *Entendiendo el lado bueno y el oscuro del teletrabajo: un análisis empírico de las condiciones de trabajo y los problemas de psicosomáticos*. El cual menciona como objetivo, el teletrabajo cambia los factores de trabajo del empleo remunerado en tal forma los recursos y demandas laborales. Desde el contexto factores del teletrabajo según Glass (2016), quien define como el puesto de trabajo y el tiempo que se emplean para realizar la jornada laboral ya que influye la hora de comienzo, pero no tiene hora de finalizar la labor, el tomar descansos y los puestos de trabajo en el que se desempeñan, tiene una fuerte relación en que los mismos generan horas extras no reconocidas y que corren riesgo de explotarse así mismo. Por otro lado, la satisfacción laboral según Dekker (2007), quien define como tranquilidad percibida de los colaboradores, en cómo se desempeñan fructíferamente y positivamente sin que haya conflictos laborales, usando los artefactos necesarios y con mucha fluidez de trabajo sin presión u fatiga. En el mismo ámbito, los resultados señalan correlación de Spearman de ,760 y una significancia de .001. En conclusión, se conoció los puntos negativos y positivos de la investigación en las cuales los factores de trabajar de forma remota influyen mucho en su desempeño y por el cual es necesario mejorar la calidad de comunicación y proporcionar las herramientas necesarias para todo el personal.

Jamal (2021), indica en su título, *Teletrabajo durante covid-19: una mediación moderada. Un enfoque que vincula los recursos laborales con la satisfacción laboral*. Menciona como objetivo, determinar la importancia de los efectos positivos y negativos sobre el equilibrio de la vida y el trabajo, la satisfacción laboral y relaciones profesionales. Desde el contexto factores de teletrabajo según Langfred (2000), quien define como los elementos de trabajo como la autonomía laboral sobre el control de trabajo y el área en el cual se desempeña el mismo, el trabajo remoto también infiere en el área de trabajo no adecuado ya que no todos los que lo realizan tienen las herramientas adecuadas para trabajar y los medios económicos para acondicionarlo por lo cual su desempeño también se verá afectado; por otro lado, la satisfacción laboral según Bekker (2007), quien define como los recursos que la empresa brinda, junto a la motivación profesional que

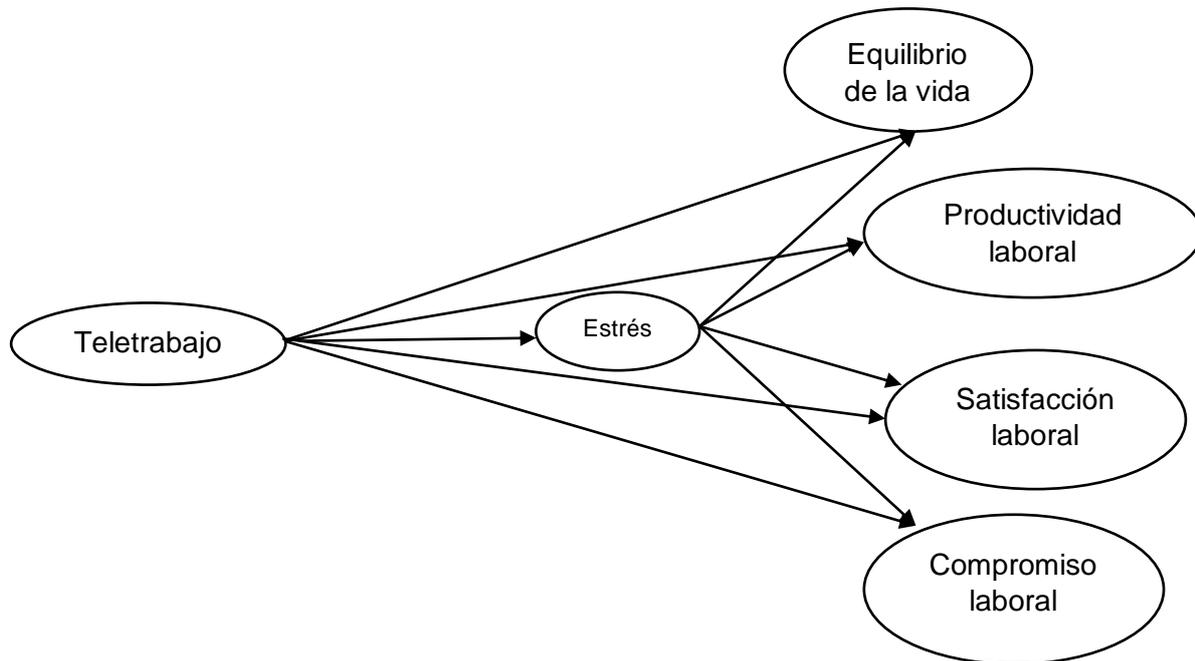
proporciona resultados positivos en el desempeño bajo un proceso motivacional. En el mismo ámbito, los resultados señalan correlación de Spearman de ,854 y una significancia de .001. En conclusión, el equilibrio del trabajo y la vida personal influye su desempeño, es necesario diseñar y organizar los métodos de teletrabajo que garanticen el equilibrio entre la vida laboral y la satisfacción laboral, las organizaciones deben apoyar a sus colaboradores en afrontar las crisis y por ello obtendrán resultados positivos.

A continuación, se definirá la teoría científica como, una búsqueda exhaustiva de información para un buen estudio, la cual debe ser clara a la realidad en el proyecto de investigación (Villasis et al., 2019, p.91); en el mismo ámbito, se debe de tener mucha cautela en el momento de realizar la definición ya que se contrastara con la hipótesis y la necesidad de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018, p.150); por ende, el desarrollo de la teoría es de datos empíricos la cual es obtenida por medio de la investigación, así mismo es el conocimiento de diferentes enfoques ya estudiados (Pollock et al., 2018, p.138). Por lo tanto, la búsqueda sistemática se puede obtener de manera eficiente y efectiva alineándose en la estructura del proyecto de investigación.

La teoría del teletrabajo, se define como el desempeño desde casa en conexión con la empresa a larga distancia, correspondientemente se desempeña una prestación de servicio pero laborando en el trabajo remoto (De Vries et al., 2019, p.571); así mismo, es el trabajo que desempeña una persona dentro de una organización pero de forma descentralizada en un lugar alejado de la locación de la empresa (Adamovic, 2022, p. 3); en el mismo ámbito, el teletrabajo se define como la forma de trabajar en la cual no es necesario apersonarse a las oficinas de la organización (Barriga et al., 2021, p. 3). así mismo, el teletrabajo es la función realizada desde el punto alejado de la organización, realizando cumpliendo y efectuando con las funciones designadas desde el inicio de la prestación de servicio (Sandoval et al., 2021, p.2); en el mismo ámbito, el teletrabajo brinda más horas para laborar desde casa sin desplazarse a la empresa, pero exige mayor concentración (Beauregard et al., 2019, p.3)

Figura 1

Modelo teórico de la investigación

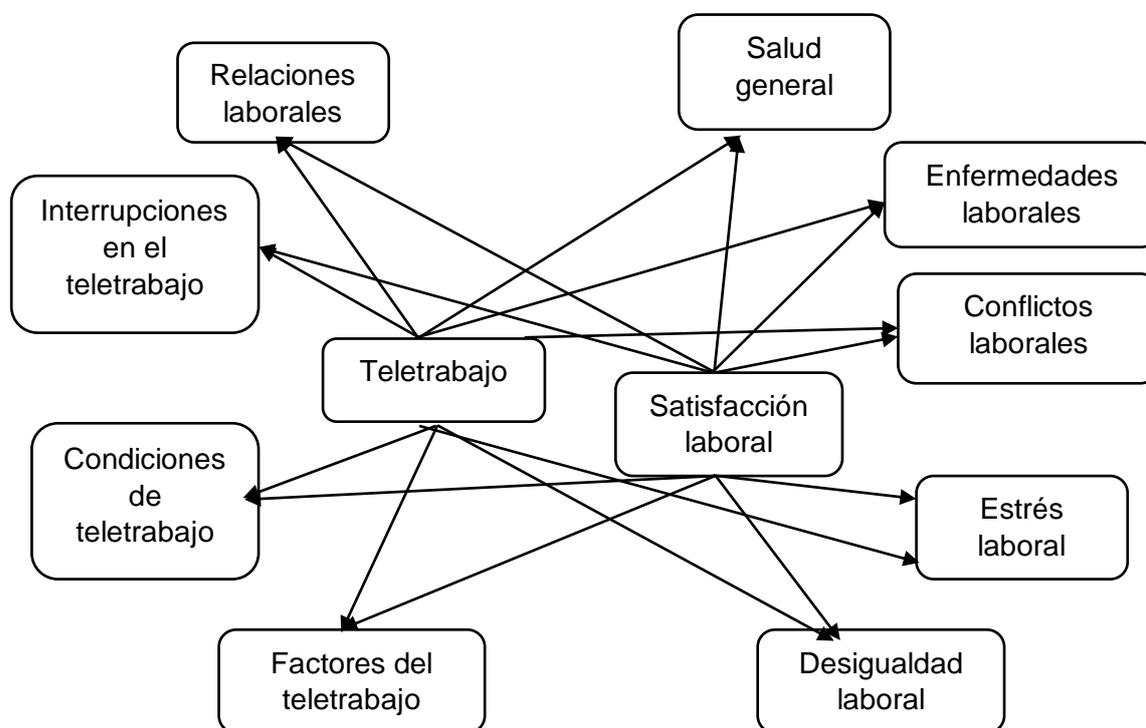


Fuente. Tomado de Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069

El modelo teórico está basado en la variable del teletrabajo, en el cual se presenta una serie de dimensiones relacionadas al ámbito profesional, pero de efectos negativos, las cuales son el estrés, equilibrio de la vida, productividad laboral, junto al compromiso laboral; así mismo se visualiza una característica importante dentro de toda organización la cual es la satisfacción laboral, así mismo es la prevalencia de toda organización debido a que si el colaborador siente un clima laboral saludable con los implementos necesarios para realizar sus funciones, permitirá que los resultados serán favorables para la empresa; por lo tanto, la relación que tiene todos los factores son puntos importantes en las cuales se puedan tomar énfasis en reducir los efectos negativos y aumentar la calidad de bienestar en el colaborador. El análisis nos permitió determinar los indicadores que se encuentran relacionados en las variables investigadas ya mencionadas y así lograr un mejor resultado de los objetivos.

Figura 2

Modelo adaptado para la investigación



Fuente. Adaptado de Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.

El modelo práctico se basa en la relación que se evidencia entre las dos variables, teletrabajo y satisfacción laboral, en la cual se relaciona los factores negativos del trabajo remoto con las características de la satisfacción laboral. Las dimensiones relevantes son las relaciones laborales, interrupción en el teletrabajo, condiciones de teletrabajo y los factores del mismo los cuales se relaciona directamente en la satisfacción del colaborador y permite el análisis para el desarrollo del problema específico.

El teletrabajo desde la dimensión: *Relaciones laborales*, se define como la comunicación profesional, entre el colaborador y los superiores, existe desde la prestación de servicios a cambio de una remuneración (Choe et al., 2022, p.2); por consiguiente, las relaciones laborales, se define como la base profesional entre los

colaboradores y los superiores comprendiendo un trato hablado solucionando las necesidades de los colaboradores por parte del trabajo (Abdullaeva, 2022, p.6).

El teletrabajo desde la dimensión: *Interrupciones laborales*, se define como la suspensión de actividades de corto tiempo por factores tales como ruidos, gritos, bullas externas entre otros los cuales hacían que el colaborador se desconcentre de la ilación de su trabajo y el mismo sea repercutido en su desempeño laboral (Anjum et al., 2020, p. 3); por consiguiente, se define como pausas involuntarias e irritantes por los sonidos externos son realizados en el lugar de trabajo (Cui et al., 2018, p. 379).

El teletrabajo desde la dimensión: *Condiciones del teletrabajo*, se define como la calidad del ambiente laboral en el que se desempeñan junto a la infraestructura y la ergonomía a emplearse dentro del horario de trabajo (Sousa et al., 2021, p. 2); en el mismo ámbito, se define como la constancia laboral en el que se describe las pautas de trabajo y los puntos a respetar del colaborador como los horarios salarios, y funciones del mismo (Petcu et al., 2021, p. 2).

El teletrabajo desde la dimensión: *Factores del teletrabajo*, se define como los recursos necesarios para realización del trabajo remoto (Jiao et al., 2021, p. 4); en el mismo ámbito, se define como el cumplimiento de las funciones laborales de los colaboradores a desempeñarse dentro del trabajo remoto (Eldér, 2019, p. 2).

Desde otra perspectiva, el teletrabajo se define como la habilidad de trabajar de forma descentralizada prestando servicios laborales, desempeñando junciones sin movilizarse al centro de labores (Bhat, 2022; p.14), en el mismo ámbito, el teletrabajo es la prestaciones de servicio mediante un contrato con la desnaturalización del mismo, trabajando de forma remota en una ubicación alejada a las oficinas (Kubo, 2021, p.2); a su vez, se define como el desempeño laboral fuera del puesto de trabajo en la sede pero a su vez desempeñando las mismas funciones desde el domicilio u otra locación (Mello y Dal Colletto, 2022, p.211); en el mismo contexto, se define como el ejecución de laborar a distancia recibiendo una remuneración por las prestaciones de servicio requeridos por la organización (Hager, 2018, p.38), para finalizar, se define como una modalidad de trabajo sin movilizarse al centro de labores pero a su vez realizando funciones a distancia usando la tecnología para cumplir con los requerimientos de la organización (Irawanto et al., 2021 p.2).

El teletrabajo desde la dimensión: *Relaciones laborales*, se define como la participación de los colaboradores y los superiores con el fin de una mejor comunicación y el desenvolvimiento de la información en el entorno profesional (Beckel y Fisher; 2022, p.10); también, se define como la conexión entre el personal y los delegados de alto rango con el objetivo de asegurar la armonía y fluidez de la información requerida para las labores (Hager, 2018, p.2); para finalizar, se define como el vínculo profesional entre los empleadores y los trabajadores teniendo comunicación horizontal con el fin de mejorar el ambiente profesional y la fluidez del trabajo (Lunde y Flovik, 2022, p.6).

El teletrabajo desde la dimensión: *Interrupciones laborales*, se define como las pausas involuntarias, causadas por ruidos, bullas entre otros que son causados externamente (Barriga et al., 2021, p.5); en el mismo sentido, se define como la suspensión de actividades por agentes externos evitando la concentración requerida para el desempeño profesional (Beauregard, 2019, p.22); por consiguiente, se define como la discontinuidad de las funciones laborales producida por el entorno dentro del teletrabajo (Elizalde, 2021, p.2).

El teletrabajo desde la dimensión: *Condiciones de teletrabajo*, se define como puntos clave dentro del teletrabajo como el contrato, el ambiente de trabajo junto a la desnaturalización de las funciones laborales (Wohrmann y Ebner, 2021, p.350); por consiguiente, se define como las características dentro de la función del teletrabajo, las horas de trabajo, las funciones, el tiempo de trabajo entre otros (Omoredede et al., 2020, p.6); para terminar, se define como los elementos de producción que permiten el desempeño positivo de los colaboradores, cumpliendo actividades y funciones requeridas por el empleador (Fana et al., 2020, p. 4).

El teletrabajo desde la dimensión: *Factores del teletrabajo*, se define como las áreas en la que se desempeñan los colaboradores tales como la concentración, la jornada de trabajo entre otros (Gorjifard y Crawford, 2021, p.71); por consiguiente, se define como la conexión del empleador y los colaboradores en relación a la mejora del puesto de trabajo junto a la disminución de factores negativos que afectan al desempeño laboral (Forte et al., 2021, p.5).

La satisfacción laboral, se define como el bienestar personal y el ambiente laboral idóneo para desempeñar sus funciones con los instrumentos de trabajo, el salario adecuado a las funciones y las relaciones profesionales (Tamers et al.,

2020, p.22); por consiguiente, se define como el estado emocional positivo de los colaboradores en resultado de la experiencia laboral alcanzando la satisfacción de hacer una eficiente labor (Beckel y Fisher, 2022, p.30). Para finalizar la satisfacción laboral, se define desde la motivación, liderazgo y la cultura de la empresa en la que los colaboradores puedan también sentirse a gusto con el ambiente sin obstáculos a las metas alcanzables (Paais y Pattiruhu, 2020, p.577).

La satisfacción laboral desde la dimensión: *Estrés laboral*; es un síntoma de agobio y de fatiga por parte de la carga laboral, obstaculizando el desempeño del trabajador (Wontorczyk y Roznowski, 2022, p.4); por consiguiente, se define como el efecto negativo por la carga laboral y se trasluce por medio del cansancio, fatiga e irritabilidad (Beckel y Fisher, 2022, p.15).

La satisfacción laboral desde la dimensión: *Salud general*, se define como la gestión de riesgos laborales producido por factores del trabajo resultando en enfermedades profesionales y ergonómicas (Beckel y Fisher, 2022, p.4); por consiguiente, se define como una disciplina encargada de buscar los factores claves en la que se expresan muchas enfermedades profesionales con el fin de evitarlos o disminuirlos (Niebuhr et al., 2022, p.3).

La satisfacción laboral desde la dimensión: *Conflictos laborales*, se define como la relación interpersonal del colaborador que realiza en el teletrabajo y los conflictos de la familia afectando en su desempeño laboral (Beckel y Fisher, 2022, p.15); por consiguiente, se define también como las disputas de tipo profesional el cual surgen dentro del entorno laboral y también por factores externos (Bialek et al., 2022 p.4).

La satisfacción laboral desde la dimensión: *Enfermedades laborales*, se define como las consecuencias del trabajo ejecutado, realizando actividades prolongadas y agentes nocivos (Beckel y Fisher, 2022, p.13); así mismo, se define como los factores en las que están expuestos todos los colaboradores produciendo lesiones y molestias por fuerzas o posturas de uso prolongado (Lyttelton y Zang, 2022, p.26).

La satisfacción laboral desde la dimensión: *Desigualdad laboral*, se define como las irregularidades laborales dentro del entorno profesional (Lyttelton y Zang, 2022, p.20); en el mismo ámbito, se define como los distintos factores del trabajo en la que se desempeñan los colaboradores, pero a su vez existen brechas por el

desempeño resultando en conflictos por género, el desempeño profesional junto a las remuneraciones entre otros (Beckel y Fisher, 2022, p.4).

Desde otra perspectiva, la satisfacción laboral es definido como la relación optima entre el ambiente laboral y el colaborador, así mismo la percepción de la persona en cómo se siente al realizar funciones dentro de la organización (Deng et al., 2018, p.4); por consiguiente, la satisfacción laboral se define como el bienestar del trabajador, su buen desempeño, la calidad de trabajo que presentan por laborar en un ambiente positivo (Kocman y Weber, 2018, p.2); en el mismo ámbito, la satisfacción laboral, se define como el enlace de la motivación y la solución de problemas de manera eficaz, el buen ambiente en el trabajo entre otros que permiten al colaborador desempeñarse de manera óptima con buenos ánimos (Vigan y Giauque, 2018, p.598).

La satisfacción laboral desde la dimensión; *Estrés laboral*; se define como el efecto negativo hacia la salud debido a la carga laboral y los factores externos que afectan a los colaboradores (Magnavita et al., 2021 p.3); por consiguiente, se define como una patología producto de la carga laboral, así mismo independiente que afecta de forma directa al colaborador expresándose en su actitud con expresiones negativas (Irawanto et al., 2021 p.2); para culminar, se define como un síntoma de efecto negativo en el colaborador, producido por el clima laboral y carga profesional (Drumea, 2020, p.337).

La satisfacción laboral desde la dimensión; *Salud general*, se define como el estado emocional también influye mediante la motivación por parte de la empresa, el reconocimiento de la cual son parte los colaboradores ya que repercute en su salud y la felicidad del mismo (Kocman y Weber, 2018, p.2); en el mismo sentido, se define como la actividad de protección al colaborador bajo funciones de disminución de enfermedades profesionales (Hunefeld et al., 2020, p.84); para culminar, se define como la reducción de factores de riesgos que afectan a los colaboradores en su desempeño (Geldart, 2022, p.2).

La satisfacción laboral desde la dimensión; *Enfermedades laborales*, se define como las complicaciones contraídos por las funciones del trabajo prolongadamente y repetitivos que afectan al colaborador (Dos Santos, 2021, p.343); así mismo, se define como patologías contraídas por la labor desempeñado descentralizado y en las oficinas de la organización por el prolongado ejercicio u

malestares de posturas estáticas (Abobakr et al., 2019, p.76); así también, se define como las dolencias profesionales producidas por el trabajo en el que se desempeña el colaborador (Putri, 2019, p.188).

La satisfacción laboral desde la dimensión; *Conflictos laborales*, se define como la contraposición de trabajar bajo condiciones no favorables para una porción de colaboradores (Kingma, 2019, p.384); en el mismo ámbito, se define como la disputa entre el colaborador y los empleadores por las condiciones de trabajo junto a las desigualdades salariales (Babapour, 2020, p.1); para finalizar; se define como la disputa dentro de los parámetros establecidos en el contrato y que no son respetados por el empleador (Saragih et al., 2021, p.130).

La satisfacción laboral desde la dimensión; *Desigualdad laboral*, se define como una disputa por las oportunidades profesionales junto a las remuneraciones por desempeño y conocimientos (Awit et al., 2020, p.14); por consiguiente; se define como el desequilibrio profesional en base a las remuneraciones, los puestos de trabajo junto a las oportunidades desiguales en el género (Kuruzovich et al., 2021, p.5).

III. METODOLOGÍA

En el presente capítulo, se desarrolló el tipo, enfoque y diseño de investigación, indicadores, escala, criterios de inclusión y exclusión, población, muestra, muestreo, técnicas, procedimientos, método de análisis y por último aspectos éticos (Mendoza y Ramírez, 2020, p.27). Los cuales conforman la parte del desarrollo del capítulo de metodología con el objetivo de apoyar en el desarrollo de la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

La investigación se distribuye en función de tiempo, propósito, lugar y técnica. Algunos proyectos cuentan con pequeñas variaciones en el contexto o similitudes en la variable investigada pero cada uno es independiente en su finalidad (Patel y Patel, 2019, p.49). La investigación aplicada se define en que la variable ya fue estudiada y los resultados aplicados se pueden evaluar de fuentes externas (Pollock et al., 2018, p.138).

Diseño de investigación.

Una investigación no experimental se define como la investigación que se elaboró sin manipular las variables, se difiere a observar o medir los fenómenos para proceder a analizarlos (Sampieri, 2019, p.174); se basó en la muestra obtenida y la observación de los factores en la investigación.

Un diseño correlacional indica la relación entre dos o más variables, categorías o conceptos en un momento determinado los cuales pueden ser en términos correlacionales en función de la relación causa-efecto (Herbas, 2018, p.153).

El diseño transaccional o también conocido como transversal, se define como describir, la obtención de datos, evaluar la situación, analizar la incidencia de cada variable (Hernández et al., 2018, p.150). Se aplicará mediante las encuestas a los colaboradores de la empresa para así poder obtener las opiniones el cual nos indicará las situaciones que se atraviesa en la organización.

Variables y operacionalización

Las relaciones entre variables apoyan al investigador en obtener datos o la probabilidad de aceptar hipótesis por medio de métodos de recolección de datos (Bernerth et al., 2018, p.132); por otro lado, las variables de operacionalización se

direcciona a la formación de significados para el estudio, lo cual permite modificar las características generales y específicas (Russell et al., 2019, p.12).

Definición conceptual del teletrabajo.

La definición conceptual del teletrabajo, realizar labores de manera descentralizada cumpliendo, ejecutando las mismas funciones realizadas en la oficina de manera presencial, pero desde un lugar de trabajo alejado del mismo (Beckel et al., 2022, p.3).

Definición operacional del teletrabajo.

Se define en función a la observación y medición de la variable y dimensiones, hechos producidos en la realidad y que se obtienen concepto, los cuales se pueden observar, recoger y valorar (Sampieri, 2019, p.137). Se inicia desde la definición del teletrabajo y sus dimensiones los cuales son: Relaciones laborales, interrupciones en el teletrabajo, condiciones del teletrabajo y factores del teletrabajo.

Indicadores.

Los indicadores se definen como una función interna de la variable que brinda información sobre los efectos, también es resultado de la información compuesta de las dimensiones (Corrales et al., 2018, p.61); por consiguiente, se mencionara los siguientes indicadores como duración en el trabajo, capacidad de trabajo, jornada laboral, comunicación, dificultades, concentración, estado de trabajo, protección de trabajo, métodos de trabajo, tiempo de trabajo, áreas de trabajo, puesto de trabajo y por ultimo cumplimientos laboral.

Medición de escala.

Se define como un proceso de comparación descriptiva entre dos o más incógnitas, conformados por características o propiedades (Graus, 2018, p.2); así también, la escala que se utilizo es denominada Likert, con el propósito de lograr medir con mayor eficiencia utilizado la denominación, *nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre*.

Definición conceptual de satisfacción laboral.

Es definido de la satisfacción laboral mediante los recursos laborales, son aspectos del trabajo de un colaborador que satisfacen las necesidades psicológicas básicas y pueden utilizarse para aliviar las exigencias del trabajo remoto; así también, se

menciona unos recursos estructurales y puede utilizarse a largo tiempo (Paais y Pattiruhu, 2020, p. 577).

Definición operacional de satisfacción laboral.

Se define en función a la observación y medición de la variable y dimensiones, hechos producidos en la realidad y que se obtienen concepto, los cuales se pueden observar, recoger y valorar (Sampieri, 2019, p.137). Por lo tanto, se inicia desde la definición de la satisfacción laboral; sus dimensiones son salud general, enfermedades laborales, conflictos laborales, estrés laboral y desigualdad laboral.

Indicadores.

Los indicadores se definen como una función interna de la variable que brinda información sobre los efectos, también es resultado de la información compuesta de las dimensiones (Corrales et al., 2018, p.61); por consiguiente, sus indicadores son estado físico, actividades físicas, estado emocional, autoestima, síntomas de dolor, posturas de trabajo, equilibrio de trabajo y familia, horarios, espacio personal, nivel de estrés, conductas emocionales, rendimiento laboral, reconocimiento y por ultimo brecha salarial.

Medición de escala.

Se define como un proceso de comparación descriptiva entre dos o más incógnitas, conformados por características o propiedades (Graus, 2018, p.2); así también, la escala que se utilizo es denominada Likert, con el propósito de lograr medir con mayor eficiencia utilizado la denominación, *nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.*

3.2. Población, muestra y muestreo

Población.

Se define como un conjunto contable o infinito de elementos de manera clara y exacta de los análisis que serán estudiados. (Arias et al., 2021, p. 113). Para la investigación, se consideró una población de 140 colaboradores que se encuentran realizando el teletrabajo desde sus domicilios, en estos últimos años, ya que debido a la expansión del Covid -19; se tomara en cuenta una parte que es la muestra el cual determinara la cantidad de personas que se encuestara.

Criterios de inclusión

En la búsqueda de información, el criterio de inclusión se añade los títulos, resúmenes, años, repositorios reconocidos científicamente, estos ayudan a

encontrar la información necesaria para el estudio (Meiyanti, Utomo, et al, 2018, p.1); así mismo, se toma en cuenta a las personas mayor de 18 años que realicen el teletrabajo, sin preferencias de género y que realicen dicha actividad durante el año 2020 en adelante.

Criterios de exclusión

Exonera los resultados poco relevantes tales como, los años fuera de contexto y no requeridos, año no permitidos dentro de la investigación, la conjugación de estos criterios, aportan el proceso de toma de decisiones y seleccionar los artículos que cuenten con los criterios necesarios (Bernate, Guativa, 2020, p. 145); en el proyecto de investigación no se toma en cuenta a las personas menores de 18 años y que no realicen el teletrabajo en el periodo del 2020 en adelante.

Muestra.

El tipo es probabilístico, el cual se define como una porción de individuos que cumplen con las mismas características aproximadamente y los cuales tienen la misma probabilidad de ser seleccionados (Paitán & Valdivia, 2018 p. 334); para la investigación se obtuvo una muestra considerable de 102 colaboradores que cumplen con las mismas características tales como el teletrabajo, sus cambios de hábitos, los mismos procesos laborales por medio de búsqueda de información y requerimientos.

Muestreo.

Se define como el aleatorio simple, método usado con una población homogénea finita y contable que cumplen las mismas características, cuales permite aleatoriamente elegir a los participantes sin riesgos a obtener una muestra sesgada (Ñaupas y Valdivia, 2018, p.333). Esta técnica del muestreo es el paso intermedio entre la población y la muestra, se aplicó con una formula probabilística aplicada para poblaciones finitas el cual dio como resultado la muestra a trabajar. Formula en Anexo E.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas.

Se define como la elaboración de incógnitas, aplicado mediante una encuesta, la cual es una serie de preguntas que se realiza a una cantidad de individuos, los mismos que permite recabar, procesar y analizar los datos de los involucrados adquiridos por la muestra; también, se obtendrán resultados conforme a lo que se

requiere conocer (Arias, 2021, p. 5). Por lo tanto, la aplicación de la encuesta se realizará a los colaboradores de la organización minera, que fueron seleccionados en base a la muestra mediante una breve charla de cómo se debe marcar el cuestionario de preguntas formuladas por los autores de la tesis.

Instrumentos.

Se define como instrumento del cual el investigador puede usar para abordar un problema y obtener información de ella; también, arroja un cuestionario, una serie de preguntas que son formuladas coherentemente, correctamente redactadas de forma secuencial de acuerdo a la finalidad (Ñaupas y Valdivia, 2018 p. 273). Para la aplicación del instrumento se usará la escala de Likert ordinal la cual se deriva en una serie de preguntas con respuestas preliminares, proporcionando la medición confiable y organizada. Este instrumento se realizará mediante la creación de un formulario en la plataforma Google Form la cual se planteará las preguntas con sus respuestas, al término se enviará un link a cada colaborador mediante su correo electrónico, los cuales podrán responder y enviar el formulario para su proceso por medio de un software estadístico SPSSv25 y obtener resultados e interpretarlos.

Validez.

Se define como el procedimiento de efectividad del instrumento de la investigación, las cuales se confirma la coherencia de las preguntas y la viable respuesta asegurada (Sampieri, 2019 p. 171). La valides se hará mediante dos especialistas de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Administración los cuales verificaran las preguntas de la encuesta y posteriormente certificaran su autenticidad; así mismo, se enviará el formulario a los individuos seleccionados por medio de sus propios correos para que puedan resolver y posteriormente, ser procesados por medio de un software estadístico SPSSv25.

3.4. Procedimientos

Se define como un método de procesos claros y definidos que permiten trabajar correctamente y disminuir la probabilidad de error en la investigación. (Delgado et al., 2021, p. 107); para el iniciar la recopilación de información, se pidió el permiso respectivo de la empresa por medio de una solicitud la cual explicaba el motivo de la investigación, las variables junto a la finalidad de la misma; por lo tanto, el representante legal debía colocar sus datos completos y una firma digital para la conformidad de la solicitud. Por otro lado, se realiza el diseño del cuestionario

formulados por la variable teletrabajo con cuatro dimensiones elaboradas con 22 preguntas con respuesta de acuerdo a la escala Likert ordinal, así mismo, la variable satisfacción laboral cuenta con seis dimensiones direccionadas a 20 preguntas con respuesta de acuerdo a la escala Likert ordinal. Por lo tanto, se realiza un formulario en Google Form con 42 preguntas juntando ambos cuestionarios con respuestas preliminares; así también, la plataforma brindará un link de acceso la cual será compartida con los colaboradores seleccionados y que los mismos puedan contestar a las interrogantes.

Luego de que todos los involucrados hayan contestado a las interrogantes se procede a verificar la base de datos cualitativos y la extracción de la misma en el programa Excel; el programa mencionado nos brindara la tabulación de respuestas contestadas por los involucrados, a su vez se realiza la modificación requerida conforme a las respuestas numéricas. Posteriormente, se procesará los datos mediante el programa SPSS 25, el cual se realizará el procedimiento de la correlación por medio de ambas variables arrojando el resultado de Alpha de Combach y para su confiabilidad del mismo se usará el JAMOViv2.2.5. para la obtención de resultados de Omega de Mc Donal's.

3.5. Métodos de análisis de datos

Se define como operación necesaria para desarrollar un proceso coherente y sistemático de recolección, almacenamiento y recuperación de datos donde estas operaciones tienen el propósito de asegurar que los datos sean accesibles y de calidad (Miles et al., 2018 p. 250); por consiguiente, se analizan los datos recopilados en instancias probatorias que fueron juntados por la unidad maestra donde validarán la información objetiva proveniente del instrumento científico que va determinar el tipo y el diseño de investigación.

En primera fase, se estuvo estadística descriptiva dónde fue sometido por medio de una base de datos, la cual se realizará el método de baremos, consideramos la transformación para establecer la estratificación de las respuestas con criterios deficientes regulares y óptimas sobre la percepción que tiene los colaboradores de la organización estudiada; por lo tanto, se representa a través de tablas y figuras plasmados en histogramas de frecuencias, las cuales nos brindan los porcentajes de los resultados por variables y dimensiones.

Segunda fase, se procedió a la realización del método de baremar, por medio del test de normalidad, lo cual se requiere demostrar si la distribución es normal por medio de la campana de Gauss o si se encuentra fuera de la misma, la cual se utilizará la prueba de hipótesis. Por medio del test Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk se obtendrá un resultado que no es de forma paramétrica; por lo tanto, la evaluación de la hipótesis fue el Rho de Spearman.

Tercera fase, en esta etapa se medirá el nivel de significancia, proporcionando la negación o aprobación de la hipótesis evaluada; el valor p se establecerá en los límites de ≤ 0.05 , determinando si cumple con lo establecido, significa la existencia validada de la propuesta de investigación.

Aspectos éticos.

En el aspecto ético, es el informe de investigación fue autorizada por la organización estudiada. Por otro lado, con referencia a lo contenido de la tesis de investigación se acepta y se reconoce la autoría de manera explícita, de cada autor que se haya citado y consultado que forman parte de dicho material que se basara en la experiencia y trabajo de campo que se estudió, referente a las encuestas que fueron aplicadas en el proceso, siendo de tal manera que los investigadores se comprometerán en guardar la confiabilidad de los datos recolectados con el propósito u objetivo de proteger la integridad personal o institucional. Además, la Universidad Cesar Vallejo, en el marco de sus prácticas normativas con respecto a la calidad de los productos académicos, condiciona que todo trabajo de investigación debe estar evaluado por el software turnitin, con la finalidad de analizar el nivel de similitud que el alumno accedió en la fundamentación teórica del trabajo de investigación, con un límite máximo permitido de 25%.

El aspecto ético es de suma importancia para los científicos y la comunidad en general ya que permite seguir la dirección de la estructura con fuentes documentadas y normas con el fin de presentar un informe relevante a los estratos científicos (Beauchamp y Childress; 2019 p. 10); se representa mediante cuatro principios éticos:

a) *La beneficencia*, implica una atención beneficiosa por parte de los expertos basada en el mejor interés y el estado que se encuentra la persona; b) *la no maleficencia*, se basa en no hacer daño a las personas. Este principio ético podría implicar no proporcionar un procedimiento o terapia a un paciente, cuando

las cargas/riesgos superen cualquier beneficio que el individuo hubiera recibido del tratamiento; c) *la justicia*, proporcionar a todas las personas una distribución justa y adecuada de los recursos de atención. Se aborda la prevención y resolución de dilemas éticos, con énfasis en un enfoque colaborativo e interdisciplinario. Optimizar la comunicación temprana y promover la planificación anticipada de la atención, incluida la designación de un sustituto para la toma de decisiones; d) *autonomía* se define como el principio moral, pilar de todos los principios en base la autonomía de la información sin recurrir a duplicar datos teóricos de otros autores (Beauchamp y Childress; 2019 p. 12).

IV. RESULTADOS

a. Estadística descriptiva

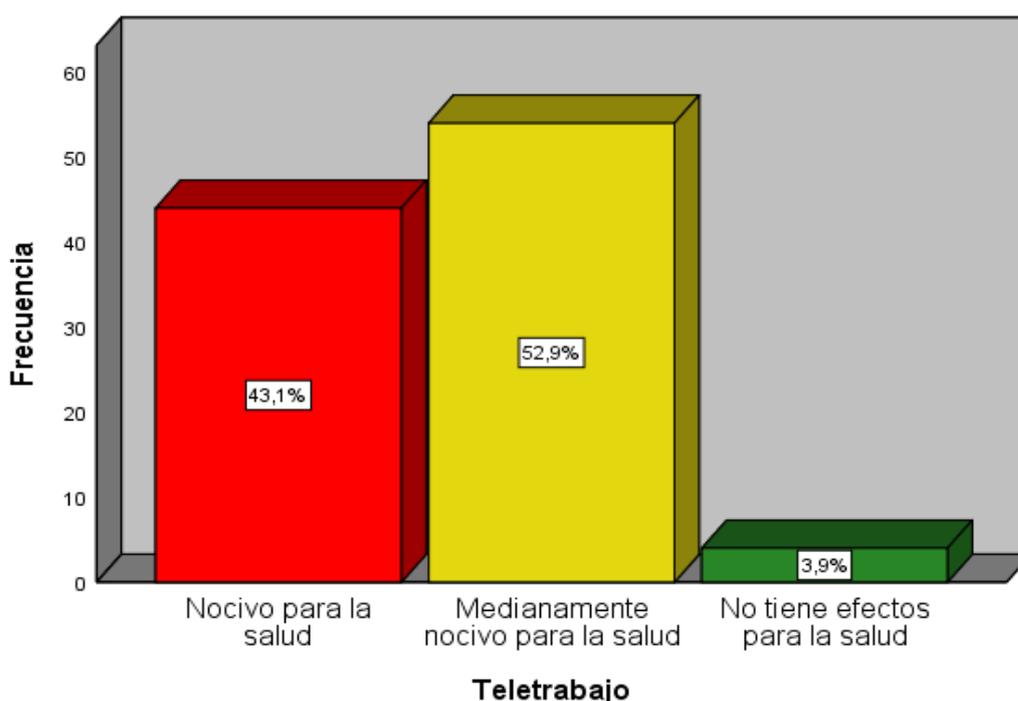
Tabla 1

Estadística descriptiva de la variable teletrabajo

		Teletrabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nocivo para la salud	44	43,1	43,1	43,1
	Medianamente nocivo para la salud	54	52,9	52,9	96,1
	No tiene efectos para la salud	4	3,9	3,9	100,0
Total		102	100,0	100,0	

Figura 3

Histograma descriptivo de la variable teletrabajo



Nota. De acuerdo a la tabla 1 y figura 1, se puede observar los resultados estadísticos descriptivos para la variable teletrabajo. Del 100% de los encuestados, el 52,9 % coincidió en afirmar que realizar el teletrabajo es medianamente nocivo para la salud; también el 43,1% coincidió en afirmar que el teletrabajo es nocivo para la salud y por último, el 3,9% indico que el teletrabajo no tiene efectos para la salud en la empresa Anglo Peruana Terra S.A.

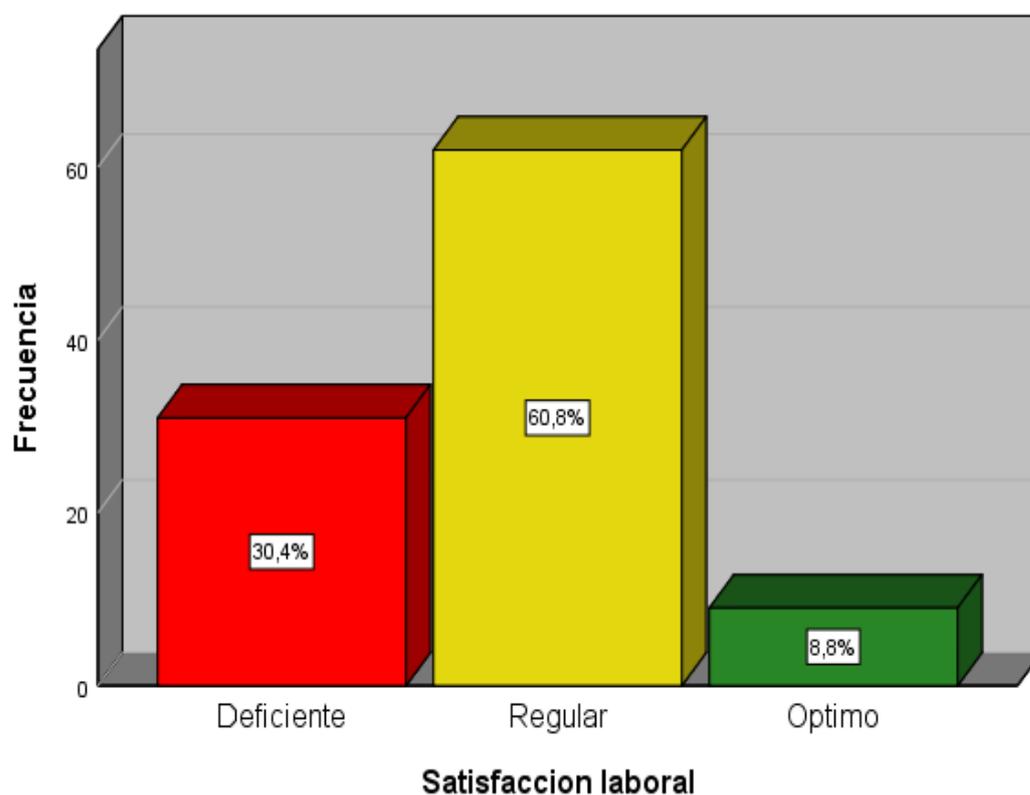
Tabla 2

Estadística descriptiva de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	31	30,4	30,4	30,4
	Regular	62	60,8	60,8	91,2
	Óptima	9	8,8	8,8	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Figura 4

Histograma descriptivo de la variable satisfacción laboral



Nota. De acuerdo a la tabla 2 y figura 2, se puede observar los resultados estadísticos descriptivos para la variable satisfacción laboral. Del 100% de los encuestados, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y, por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptima en la empresa Anglo Peruana Terra S.A.

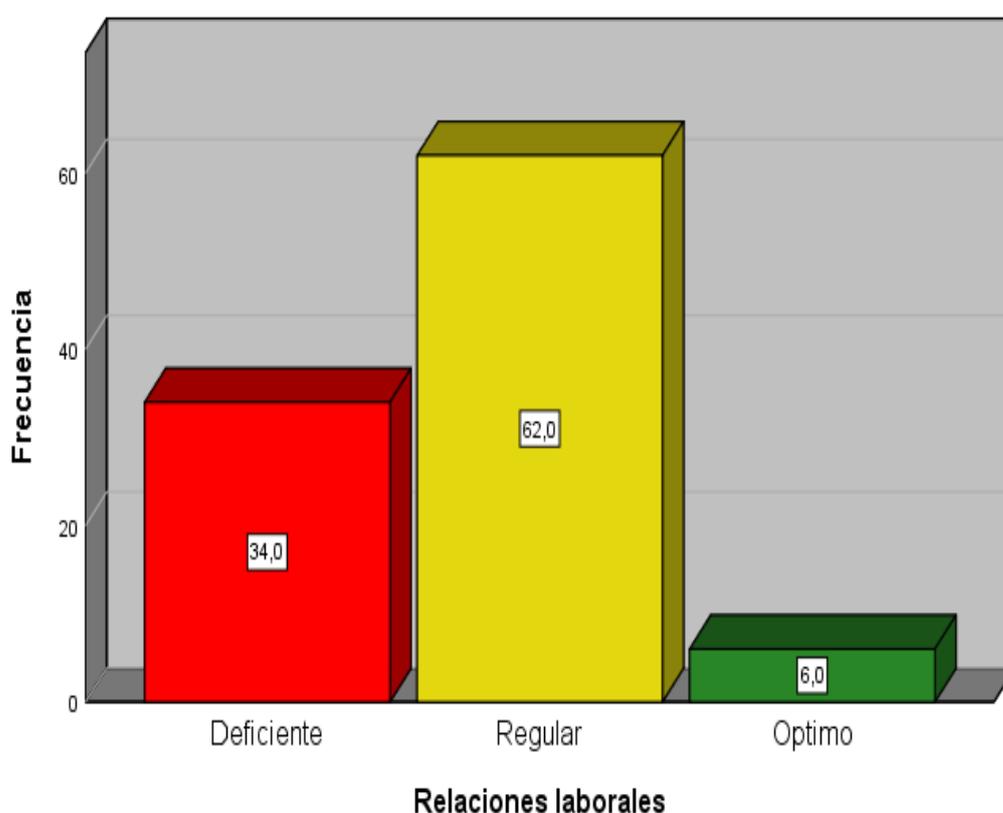
Tabla 3

Estadística descriptiva de la dimensión relaciones laborales

Relaciones laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	34	33,3	33,3	33,3
	Regular	62	60,8	60,8	94,1
	Óptima	6	5,9	5,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Figura 5

Histograma descriptivo de la dimensión relaciones laborales



Nota. De acuerdo a la tabla 3 y figura 3, se puede observar los resultados estadísticos descriptivos para la dimensión relaciones laborales. Del 100% de los encuestados, el 62,0 % coincidió en afirmar que las relaciones laborales son regulares, también el 34,0% coincidió en afirmar que las relaciones laborales son deficientes y, por último, el 6,0% coincidió que las relaciones laborales son óptimos en la empresa Anglo Peruana Terra S.A.

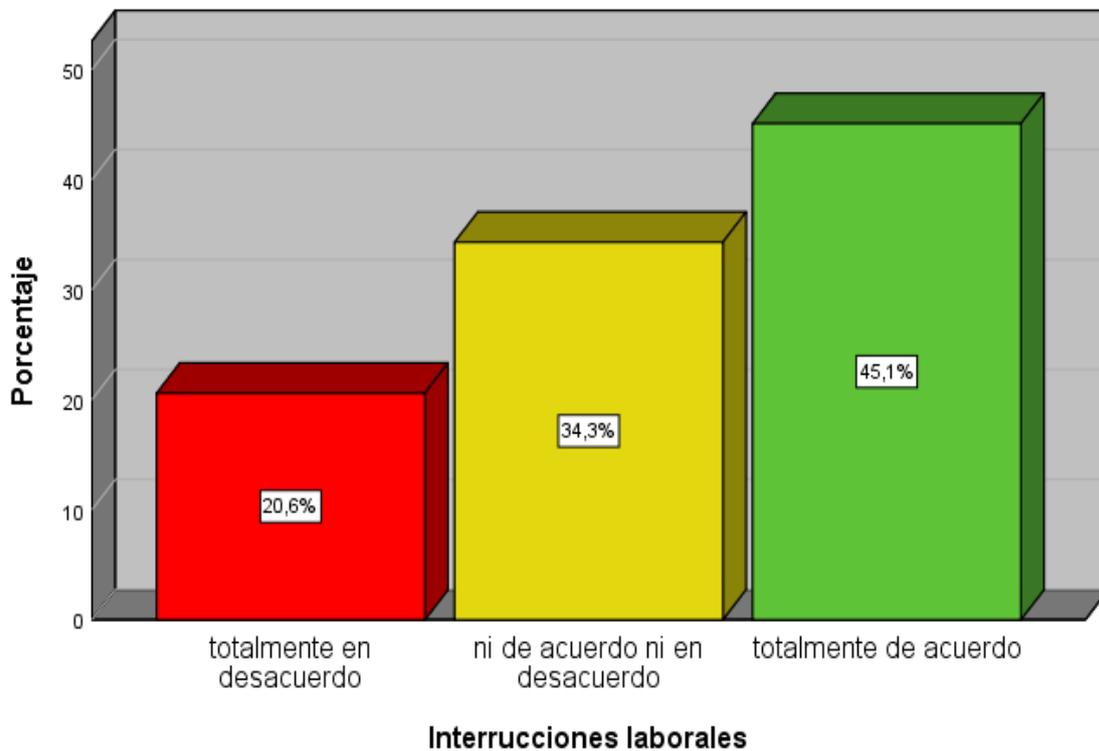
Tabla 4

Estadística descriptiva de la dimensión Interrupciones laborales

Interrupciones laborales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	21	20,6	20,6	20,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	34,3	34,3	54,9
	Totalmente en desacuerdo	46	45,1	45,1	100,0
Total		102	100,0	100,0	

Figura 6

Histograma descriptivo de la dimensión Interrupciones laborales



Nota. De acuerdo a la tabla 4 y figura 4, se puede observar los resultados estadísticos descriptivos para la dimensión interrupciones laborales. Del 100% de los encuestados, el 45,1 % coincidió en afirmar que las Interrupciones laborales están en totalmente de acuerdo, también el 34,3% coincidió en afirmar que las Interrupciones laborales son ni de acuerdo ni en desacuerdo y, por último, el 20,6%

coincidió que las Interrupciones laborales son totalmente en desacuerdo en la empresa Anglo Peruana Terra S.A.

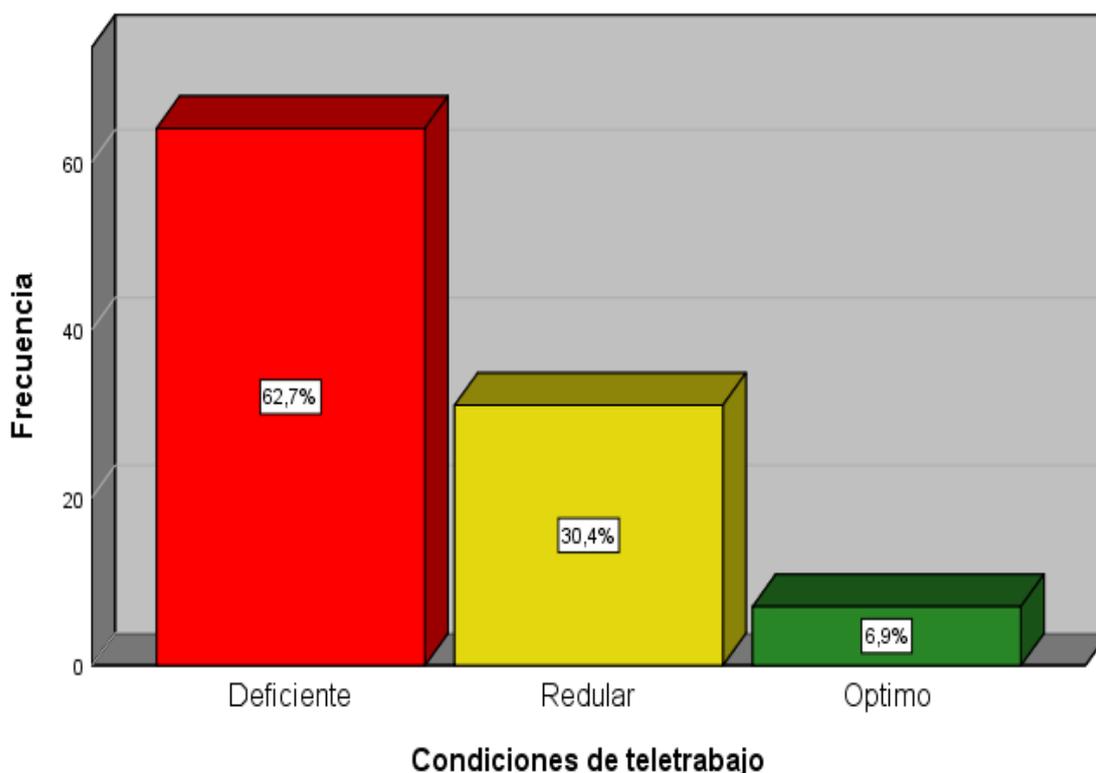
Tabla 5

Estadística descriptiva de la dimensión condiciones de teletrabajo

Condiciones de teletrabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	64	62,7	62,7	62,7
	Regular	31	30,4	30,4	93,1
	Óptima	7	6,9	6,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Figura 7

Histograma descriptivo de la dimensión condiciones de teletrabajo



Nota. De acuerdo a la tabla 5 y figura 5, se puede observar los resultados estadísticos descriptivos para la dimensión condiciones de teletrabajo. Del 100% de los encuestados, EL 62,7 % coincidió en afirmar que las condiciones de teletrabajo son deficientes, también el 30,4% coincidió en afirmar que las condiciones de teletrabajo son regulares y por último, el 6,9% coincidió que las condiciones de teletrabajo son óptimos en la empresa Anglo Peruana Terra S.A.

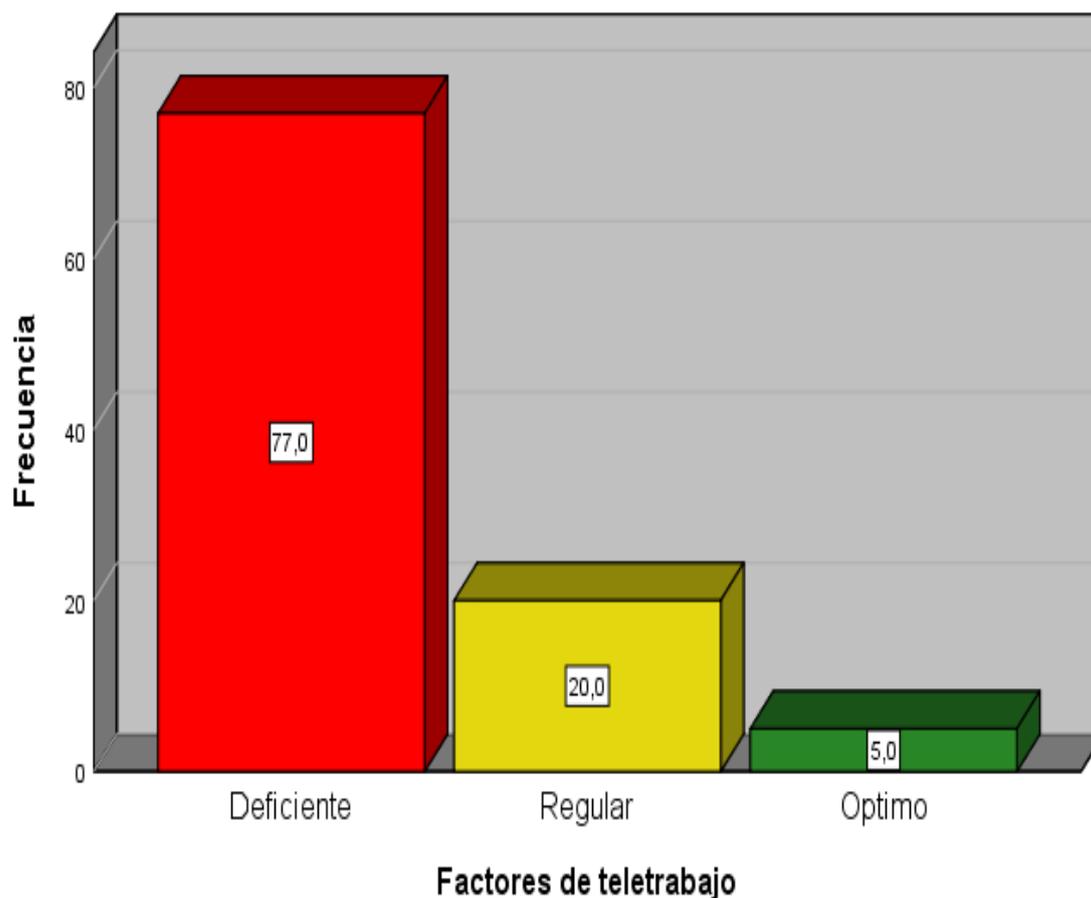
Tabla 6

Estadística descriptiva de la dimensión

Factores del teletrabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	77	75,5	75,5	75,5
	Regular	20	19,6	19,6	95,1
	Óptima	5	4,9	4,9	100,0
	Total	102	100,0	100,0	

Figura 8

Histograma descriptivo de la dimensión factores del teletrabajo



Nota. De acuerdo a la tabla 6 y figura 6, se puede observar los resultados estadísticos descriptivos para la dimensión factores de teletrabajo. Del 100% de los encuestados, el 77,0 % coincidió en afirmar que los factores de teletrabajo son deficientes, también el 20,0% coincidió en afirmar que los factores de teletrabajo son regulares y, por último, el 5,0% coincidió que los factores de teletrabajo son optimo en la empresa Anglo Peruana Terra S.A.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 7

Hipótesis de la prueba de normalidad

Sig. $\leq 0,05$	la base de datos, no sigue una distribución normal
Sig. $> 0,05$	La base de datos siguen una distribución normal

Figura 9

Prueba de normalidad

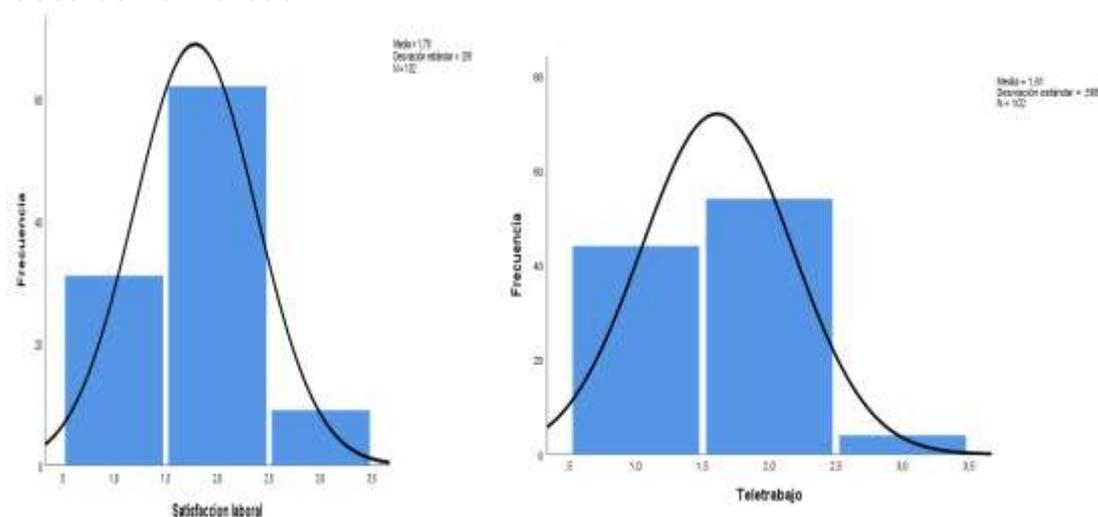


Tabla 8

Test de normalidad, kolmogorow – Smirnov para las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,325	102	,000	,721	102	,000
Satisfacción laboral	,339	102	,000	,752	102	,000
Relaciones laborales	,353	102	,000	,730	102	,000
Interrucciones laborales	,286	102	,000	,776	102	,000
Condiciones de teletrabajo	,388	102	,000	,680	102	,000
Factores de teletrabajo	,457	102	,000	,567	102	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: De acuerdo a la tabla 8 y figura 7, se presenta la prueba de normalidad para evaluar si la base de datos sigue una distribución normal en las variables teletrabajo y satisfacción; además de las dimensiones relaciones laborales, interrupciones laborales, condiciones de teletrabajo, factores de teletrabajo. El resultado obtenido mediante el test Kolmogorow - Smirnov para muestras > 50 elementos (Hernández y Mendoza, 2018); concluye que los valores obtenidos de las variables y dimensiones es $\leq a 0,05$; por lo tanto, es una distribución no paramétrica, correspondiendo para la prueba de hipótesis el estadígrafo Rho de Spearman.

4.3 Estadística inferencial

Prueba de Hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción de los colaboradores de la organización en Anglo Peruana Terra S.A.

Ha: Si existe una relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción de los colaboradores de la organización en Anglo Peruana Terra S.A.

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

Tabla cruzada de teletrabajo y satisfacción laboral						
% del total		Satisfacción laboral			Total	Correlación Rho Spearman ,678
		Deficiente	Regular	Optimo		
Teletrabajo	Nocivo para la salud	27,5%	15,7%		43,1%	Sig. (bilateral) ,000
	Medianamente nocivo para la salud	2,9%	45,1%	4,9%	52,9%	
	No tiene efectos en la salud			3,9%	3,9%	
Total		30,4%	60,8%	8,8%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la tabla 9, en el cruce de las variables teletrabajo y satisfacción laboral, se obtuvo los siguientes resultados. Cuando el teletrabajo es nocivo para la salud, la satisfacción laboral es deficiente al 27.5%. Además, si el teletrabajo es medianamente nocivo para la salud, también la satisfacción laboral es regular al 45.1%. En el caso del teletrabajo que no tiene efectos en la salud, la satisfacción laboral es óptimo al 22,7%.

La correlación obtenida entre las variables teletrabajo y satisfacción laboral, basado en Rho de Spearman alcanzo el nivel de ,678 positiva y una significancia de ,001; el cual indica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Además, se puede afirmar que la relación entre las variables es directamente proporcional; es decir, si la variable teletrabajo se incrementa, también lo hará la satisfacción laboral, basado en la curva positiva incremental.

Decisión. Aceptar el rechazo de la hipótesis nula, basado en el valor de la significancia ,001 y aceptar la relación entre las variables de estudio al nivel del 67,8% de efecto; es decir, la estrategia aplicada en la empresa través del teletrabajo, manifiesta un efecto positivo considerable en la satisfacción laboral (Hernández et al., 2018).

Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en la organización Anglo Peruana Terra S.A.

Ha: Si existe una relación significativa entre las relaciones laborales y la satisfacción laboral en la organización Anglo Peruana Terra S.A.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica

Tabla cruzada de relaciones laborales y satisfacción laboral

% del total		Satisfacción laboral				Correlación
		Deficiente	Regular	Optima	Total	
Relaciones laborales	Deficiente	26,5%	5,9%	1,0%	33,3%	Rho Spearman ,708
	Regular	3,9%	52,%	4,9%	60,8%	
	Optimo		2,9%	2,9%	5,9%	Sig. (bilateral)
Total		30,4%	60,8%	8,8%	100,0%	,000

Nota. De acuerdo a la tabla 10, en el cruce de la dimensión relaciones laborales y la variable satisfacción laboral, se obtuvo los siguientes resultados. Cuando la relación laboral deficiente, la satisfacción laboral es deficiente al 26.5%. Además, si las relaciones laborales son regulares, también la satisfacción laboral es regular al 52%. En el caso si las relaciones laborales son óptimas, la satisfacción laboral es óptimo al 2,9%.

La correlación obtenida entre la dimensión relaciones laborales y satisfacción laboral, basado en Rho de Spearman alcanzo el nivel de ,708 positiva y una significancia de ,001; el cual indica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Además, se puede afirmar que la relación entre las variables es directamente proporcional; es decir, si la dimensión relacione laborales se incrementa, también lo hará la satisfacción laboral, basado en la curva positiva incremental.

Decisión. Aceptar el rechazo de la hipótesis nula, basado en el valor de significancia de ,001 y aceptar la relación entre las variables de estudio al nivel del 67,8% de efecto; es decir, la estrategia aplicada en la empresa través del teletrabajo, manifiesta un efecto positivo considerable en la satisfacción laboral (Hernández et al., 2018).

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre las interrupciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización Anglo Peruana Terra S.A.

Ha: Si existe una relación significativa entre las interrupciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización Anglo Peruana Terra S.A.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica

Tabla cruzada de interrupciones laborales y satisfacción laboral

% del total		Satisfacción laboral				Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	
Interrupciones laborales	Deficiente	19,6%	1,0%		20,6%	Rho Spearman ,540 Sig. (bilateral) ,000
	Regular	6,9%	22,5%	4,9%	34,3%	
	Óptimo	3,9%	37,3%	3,9%	45,1%	
Total		30,4%	60,8%	8,8%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la tabla 11, en el cruce de la dimensión interrupciones laborales y la variable satisfacción laboral, se obtuvo los siguientes resultados. Cuando la interrupción laboral es deficiente, la satisfacción laboral es deficiente al 19.6%. Además, si las interrupciones laborales son regulares, también la satisfacción laboral es regular al 22,5%. En el caso si la interrupción laboral es óptima, la satisfacción laboral es óptimo al 3,9%.

La correlación obtenida entre la dimensión interrupciones laborales y satisfacción laboral, basado en Rho de Spearman alcanzo el nivel de ,540 positiva y una significancia de ,001; el cual indica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Además, se puede afirmar que la relación entre la variables y dimensión es directamente proporcional; es decir, si la dimensión interrupciones laborales se incrementa, también lo hará la satisfacción laboral, basado en la curva positiva incremental.

Decisión. Aceptar el rechazo de la hipótesis nula, basado en el valor de significancia de ,001 < ,005 y aceptar la relación entre las variables y dimensión de estudio al nivel del 54,0% de efecto; es decir, la estrategia aplicada en la empresa través de las interrupciones laborales, manifiesta un efecto positivo considerable en la satisfacción laboral (Hernández et al., 2018).

Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre las condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización Anglo Peruana Terra S.A.

Ha: Si existe una relación significativa entre las condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización Anglo Peruana Terra S.A.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica

Tabla cruzada de condiciones de teletrabajo y satisfacción laboral						
% del total		Satisfacción laboral				Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo	Total	
Condiciones de teletrabajo	Deficiente	17,6%	45,1%		62,7%	Rho Spearman ,161
	Regular	12,7%	12,7%	4,9%	30,4%	
	Optimo		2,9%	3,9%	6,9%	Sig. (bilateral) ,106
Total		30,4%	60,8%	8,8%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la tabla 12, en el cruce de la dimensión condiciones de teletrabajo y la variable satisfacción laboral, se obtuvo los siguientes resultados. Cuando la condición de teletrabajo es deficiente, la satisfacción laboral es deficiente al 17.6%. Además, si las condiciones de teletrabajo son regulares, también la satisfacción laboral es regular al 12,7%. En el caso si la condición de teletrabajo es óptima, la satisfacción laboral es óptimo al 3,9%.

La correlación obtenida entre las variables teletrabajo y satisfacción laboral, basado en Rho de Spearman alcanzo el nivel de ,161 positiva baja y una significancia de ,106; el cual indica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Además, se puede afirmar que la relación entre la variables y dimensión es indirectamente proporcional; es decir, si la dimensión condiciones de teletrabajo aumenta, también lo hará la satisfacción laboral, basado en la curva positiva incremental.

Decisión. Aceptar la hipótesis nula, basado en el valor de significancia de ,106 < ,005 y Rechazar la relación entre las variable y dimensión de estudio al nivel del 16,1% de efecto; es decir, la estrategia aplicada en la empresa través de las condiciones de teletrabajo, manifiesta un efecto negativo considerable en la satisfacción laboral (Hernández et al., 2018).

Hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación significativa entre los factores del teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización Anglo Peruana Terra S.A.

Ha: Si existe una relación significativa entre los factores del teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización Anglo Peruana Terra S.A.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica

Tabla cruzada de factores del teletrabajo y satisfacción laboral

% del total		Satisfacción laboral				Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo	Total	
Factores del teletrabajo	Deficiente	27,5%	47,1%	1,0%	75,5%	Rho Spearman ,506
	Regular	2,9%	13,7%	2,9%	19,46%	
	Óptimo			4,9%	4,9%	Sig. (bilateral) ,000
Total		30,4%	60,8%	8,8%	100,0%	

Nota. De acuerdo a la tabla 13, en el cruce de la dimensión factores de teletrabajo y la variable satisfacción laboral, se obtuvo los siguientes resultados. Cuando el factor del teletrabajo es deficiente, la satisfacción laboral es deficiente al 27.5%. Además, si los factores de teletrabajo son regulares, también la satisfacción laboral es regular al 13,7%. En el caso si el factor de teletrabajo es óptimo, la satisfacción laboral es óptimo al 4,9%.

La correlación obtenida entre las variables teletrabajo y satisfacción laboral, basado en Rho de Spearman alcanzo el nivel de ,506 positiva y una significancia de,001; el cual indica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. Además, se puede afirmar que la relación entre la variables y dimensión es directamente proporcional; es decir, si la dimensión factores de teletrabajo se incrementa, también lo hará la satisfacción laboral, basado en la curva positiva incremental.

Decisión. Aceptar el rechazo de la hipótesis nula, basado en el valor de significancia de ,000 < ,005 y aceptar la relación entre las variables y dimensión de estudio al nivel del 50,6% de efecto; es decir, la estrategia aplicada en la empresa través de los factores de teletrabajo, manifiesta un efecto positivo considerable en la satisfacción laboral (Hernández et al., 2018).

V. DISCUSIÓN

La sesión de discusión está coordinada con resaltar y contrastar los resultados obtenidos a través del análisis estadístico descriptivo e inferencial, relacionándolo empíricamente los antecedentes selectos a nivel nacional e internacional, en base a criterios específicos de selección, sobre las variables y dimensiones (Mendoza y Ramírez, 2020, p.43). La estrategia comparativa incluye un juicio conceptual, estadístico y concluyente para cada uno de los objetivos planteados en la investigación.

El objetivo general planteado fue demostrar la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores. Los resultados estadísticos descriptivos del teletrabajo señalaron que el 52,9 % coincidió en afirmar que realizar el teletrabajo es medianamente nocivo para la salud, también el 43,1% coincidió en afirmar que el teletrabajo es nocivo para la salud y por último, el 3,9% coincidió que el teletrabajo no tiene efectos en la salud. Con respecto a la satisfacción laboral, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptima. También se evidencio una correlación positiva moderada ,678 y una significancia de ,001. De acuerdo a los resultados, se percibe que el teletrabajo es un método de trabajo regularmente aceptado en la empresa estudiada considerando que el resultado es superior al promedio porcentual; en el mismo ámbito, el resultado obtenido se percibe que la satisfacción laboral tiene un porcentaje regular que supera al promedio porcentual, si bien el resultado de aceptación es superior, también es necesario indicar que el promedio obtenido es menor al promedio porcentual desde la perspectiva del colaborador de la empresa. El resultado descriptivo se evidencia en la correlación obtenida es de nivel positiva considerable, determinando que la satisfacción laboral es dependiente significativamente del teletrabajo; por lo tanto, las empresas deberían reforzar sus métodos y estrategias para posibilitar a sus colaboradores comprometerse óptimamente con sus objetivos.

Las evidencias son sustentadas con la teoría de Niebuhr et al. (2022), quien definen el teletrabajo como la modalidad de brindar servicios laborales de forma segura desde un lugar fuera del puesto de trabajo formal, se deriva del punto de

laborar con la tecnología y sin tener que realizar movilizaciones a los puntos de oficina. Por otro lado, la satisfacción laboral según, Tamers et al., (2020), quien define la satisfacción laboral como el bienestar del personal, el ambiente laboral idóneo para desempeñar sus funciones con los instrumentos de trabajo, el salario adecuado a las funciones y las relaciones profesionales como el bienestar del personal, el ambiente laboral idóneo para desempeñar sus funciones con los instrumentos de labor, el salario adecuado a las funciones y las relaciones profesionales. Como se puede observar, el marco teórico esta direccionado a transmitir tranquilidad emocional a los colaboradores de la empresa y que los mismos son corroborados por la previa evaluación estadística manifestado por los involucrados.

Lo indicado tiene relación con los antecedentes nacionales desarrollado por Guisado et al. (2021), quien investigo el teletrabajo y la influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa pública; obteniendo el resultado de correlación de ,429 y una significancia de ,000 resultado que manifiestan que a mayor ejecución del método teletrabajo, menor será la satisfacción laboral percibida por los colaboradores. En el mismo ámbito, confirmando la postura según Velásquez (2018), quien indica que el teletrabajo es la modalidad de prestar servicios descentralizados, así mismo se caracteriza por usar equipos tecnológicos para realizar sus labores, sin necesidad de trabajar presencialmente en la empresa y la satisfacción laboral es la calma laboral bajo un ambiente de trabajo favorable para desempeñarse en sus labores. Inegbedion (2020); se infiere que la empresa debería replantear y mejorar el método del teletrabajo para los colaboradores, de esta forma asegurar el compromiso de los mismos y modificar la perspectiva negativa que tienen sobre lo actuado. Para reforzar lo señalado, le indica el antecedente internacional de Mahmood et al. (2021), quien investigo la satisfacción laboral de los profesores con base al teletrabajo durante la pandemia de Covid – 19 un colegio de la ciudad de Europa; quien investigo el teletrabajo relacionado a la satisfacción laboral de un colegio obteniendo como resultados, una correlación de ,700 y una significancia de ,000; confirmando que la satisfacción laboral tiene una dependencia moderada producto del teletrabajo. El resultado indica que la teoría teletrabajo según Tokarckuk et al. (2021), define como el uso de la tecnología y programas que permiten ser una alternativa laboral y productivo ante la sociedad

y el mercado laboral, punto consiguiente del estilo tradicional y sin descuidar dicha labor. Define la satisfacción laboral como la tranquilidad de la que el colaborador puede desempeñarse de forma abierta, con métodos de recopilación de información relevantes, área de trabajo pasivo y sin complicaciones. Golden (2008), se infiere que la empresa debe reforzar el método del teletrabajo para el compromiso de los colaboradores con mayor intensidad a los intereses de la organización.

En conclusión, se ha comprobado la influencia de la satisfacción laboral con el teletrabajo en la investigación desde la perspectiva de análisis estadístico y conceptual; sin embargo, cuando se contrasta los antecedentes, se constata que existe ciertas similitudes en la manifestación de los encuestado, pero también es direccionado y reforzado con los sustentos teóricos para ambos antecedentes; por lo tanto, toda empresa está obligada a enlazar óptimamente los reglamentos orientados a generar la satisfacción laboral, planeando, ejecutando y evaluando los procesos contantemente y realizar feedback's correspondientemente en visión a una mejora continua.

El primer objetivo específico planteado fue plantear la relación que existe entre relaciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores. Los resultados descriptivos de las relaciones laborales señalaron que el 62,0 % coincidió en afirmar que las relaciones laborales son regulares, también el 34,0% coincidió en afirmar que las relaciones laborales son deficientes y, por último, el 6,0% coincidió que las relaciones laborales son óptimas y el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptimo. También se evidencio una correlación positiva alta de ,708 y una significancia de ,000. Conforme a los resultados obtenidos se percibe que las relaciones laborales es un vínculo regular aceptado en la empresa estudiada, considerando que el resultado alcanzado es superior al promedio porcentual. En el caso de la satisfacción laboral, si bien el resultado de aceptación superior, también es necesario indicar que el promedio obtenido es menor al promedio porcentual desde la perspectiva del colaborador de la empresa. El resultado descriptivo se evidencia en la correlación obtenida es de nivel positiva alta, determinando que la relación laboral es dependiente de la satisfacción laboral;

por lo tanto, la empresa debe reforzar las estrategias en puntos claves de la misma, que fortalezcan las relaciones laborales entre los colaboradores y permitiendo así el compromiso con los objetivos de la organización.

Las evidencias son sustentadas con la teoría de Choe et al. (2022), el cual define las relaciones laborales como la comunicación profesional, entre el colaborador y los superiores, existe desde la prestación de servicios a cambio de una remuneración. Por otro lado, la satisfacción laboral según Beckel y Fisher (2022), define como la tranquilidad laboral el cual se ve reflejada por las diferentes condiciones en el trabajo tales como el respeto al colaborador con su contrato y la tranquilidad de realizar funciones con los viables instrumentos. El cual se puede observar en el marco teórico orientado a brindar la solución de mejora de los colaboradores de la empresa y que son corroborados por la evaluación estadística manifestada por los mismos.

Lo señalado tiene relación con el antecedente internacional desarrollado por Wirawan et al. (2021), quien investigo trabajar desde casa; medir la satisfacción entre el trabajo y la vida. Relaciones laborales durante la pandemia del covid-19 en un país de Asia, obteniendo como resultado de correlación de $.880$ y un Significancia de $,000$; resultando que manifiesta que, a mayor aislamiento de las relaciones laborales, menor satisfacción laboral será percibida por los colaboradores. Confirmando la postura teórica según Jyothi et al. (2012), quien afirma que las relaciones laborales se definen como influencia del clima laboral de los colaboradores con los superiores en todo aspecto de trabajo, observando en su desempeño. También la satisfacción laboral se define como la relación de la serenidad del colaborador dentro de la empresa, pero también en el trabajo descentralizado por el confinamiento, Martin et al. (2012), se infiere que la empresa debería mantener y realizar estrategias que permita el compromiso de los colaboradores con sus intereses y cambiar la perspectiva negativa que se encuentra en lo sobre actuado. Para reforzar lo señalado, se alude el antecedente internacional de Protado et al. (2021), quien investigo el papel del estrés laboral, el clima organizacional y la mejora del rendimiento de los empleados en la implementación del trabajo desde casa, alcanzando una correlación de $,906$ y una significancia de $,005$; confirmando que las relaciones laborales tienen dependencia muy alta producto de la satisfacción laboral. El resultado interpreta tenuemente de

la teoría de Cordozo et al. (2019), quien plantea las relaciones laborales como la conexión que se tiene entre los colaboradores y la organización, donde se tendrá en cuenta mejorar el clima organizacional entre ambos mediante reconocimientos y métodos de producción efectiva. La satisfacción laboral se define como la motivación que se brinda al colaborador para mejorar el desempeño de forma positiva y con la concentración necesaria que amerita el trabajo. Ahmad et al. (2018), se infiere que a empresa debe mantener la estrategia ya implementada y aplicada con el cual permite el compromiso de los colaboradores.

En conclusión, se ha comprobado la influencia de las relaciones laborales con la satisfacción labora en la investigación, desde la visualización de los análisis estadísticos y conceptuales; sin embargo, cuando se contrasta con los antecedente se constata que existe ciertos grados de similitud en la manifestación de encuestados, pero que es direccionado y reforzado con los sustentos teóricos aludidos en ambos antecedentes; por lo tanto, toda organización está obligado a generar el compromiso de los colaboradores por medio de las relaciones laborales, planteando, ejecutando y evaluando las estrategias con procesos de mejora continua consiguientes a la satisfacción laboral.

El segundo objetivo específico planteado fue evidenciar la relación que existe entre interrupciones en el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores. Los resultados descriptivos de las interrupciones en el trabajo señalaron que el 45,1 % totalmente de acuerdo, también el 34,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y, por último, el 20,6% coincidió en Totalmente en desacuerdo. Conforme a los resultados de satisfacción laboral el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y, por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptima. También se evidencio una correlación positiva muy baja de .540 y una significancia de ,001. Conforme a los resultados, se percibe que las interrupciones en el teletrabajo es totalmente de acuerdo que es un impedimento para alcanzar la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa estudiada, considerando que el resultado de aceptación es superior al promedio porcentual, en el caso de la satisfacción laboral, si bien el resultado de aceptación es superior, también es necesario indicar el promedio es menor al promedio porcentual desde la perspectiva del colaborador de la empresa. El resultado descriptivo se evidencia en

la correlación obtenida es de nivel positiva moderada, determinando que la interrupción en el teletrabajo es dependiente significativamente de la satisfacción laboral; por lo tanto, la empresa debería reestructurar el programa de estrategias y mejorar el ambiente del teletrabajadores y se puedan desempeñar de manera óptima con el fin de cumplir sus objetivos.

Las evidencias son sustentadas con la teoría de Anjum et al. (2020), se define como la suspensión de actividades de corto tiempo por factores tales como ruidos, gritos, bullas externas entre otros, los cuales hacían que el colaborador se desconcentre de la ilación de su trabajo y el mismo sea repercutido en su desempeño laboral. En caso de la satisfacción laboral se sustenta con la teoría de Deng et al. (2018), se define como la relación optima entre el ambiente laboral y el colaborador, así mismo la percepción de la persona en cómo se siente al realizar funciones dentro de la organización. Como se puede observar el marco teórico está orientado a transmitir tranquilidad y equilibrio emocional y laboral a los colaboradores de la empresa y que estos se empeñen de forma efectiva.

Lo señalado tiene relación con el antecedente internacional desarrollado por Morilla et al. (2021), quien investigo el Teletrabajo y servicios sociales en España durante la pandemia covid – 19, obteniendo el resultado de correlación de $.777$ y una significancia de $.001$; resultado que manifiesta que a mayor interrupciones en el teletrabajo, menor será la satisfacción laboral percibida por los colaboradores, Confirmando la postura teórica de Fantova (2003), quien define como impedir la continuidad de los procesos donde encontramos los conflictos familiares y el trabajo, carga laboral y los efectos negativos de salud, por lo tanto, la calidad de desempeño puede ser nada favorable para la empresa. Por otro lado, la satisfacción laboral se define como, la aceptación de la tranquilidad laboral bajo los parámetros de función y también por la seguridad de un contrato con todos sus acuerdos. Caballero (2002), se infiere que la empresa debería reforzar el ambiente laboral en el cual se desempeñan los colaboradores y por el cual cambiarían la percepción negativa que tienen sobre lo actuado. Para reforzar lo señalado, se indica al antecedente internacional de Barriga (2021), quien investigo La influencia del conflicto trabajo–familia en el burnout durante el covid – 19 pandemia: el efecto de la sobrecarga de teletrabajo; alcanzando una correlación de $.861$ y una significancia de $.000$; confirmando que las interrupciones en el teletrabajo tienen

una dependencia alta de la satisfacción laboral. El resultado interpreta tenuemente la teoría de Spuk (2020), se define como las complicaciones en los trabajadores remotos debido al alto nivel de desconcentración de las interrupciones y las diferentes dificultades del mismo trabajo por encontrar la información necesaria; por otro lado, la satisfacción laboral, se define como la comodidad que necesita los colaboradores para que pueda desempeñarse de forma eficiente ya que con los implementos necesarios puede trabajar a distancia y sin interrupciones en el trabajo remoto. Salavana (2004), se infiere que la empresa debe mantener la estrategia y reforzar los métodos de evaluación para lograr el objetivo planteado por la empresa.

En conclusión, se ha comprobado que existe influencia en base a las interrupciones en el teletrabajo con la satisfacción laboral, desde la perspectiva de análisis estadístico y conceptual; sin embargo, cuando se contrasta con los antecedentes se constata que existen un grado de similitud en la manifestación de los encuestados; pero que es direccionado y fortalecido con los sustentos teóricos aludidos en ambos antecedentes; por otro lado, toda organización tiene la obligación de salvaguardar la tranquilidad de los colaboradores, planeando, ejecutando y evaluando constantemente los procesos planteados junto a la verificación hacia una visión de mejora continua.

El tercer objetivo específico planteado fue evaluar la relación que existe entre condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores. Los resultados descriptivos de las condiciones de teletrabajo señalaron que el 62,7 % coincidió en afirmar que las condiciones de teletrabajo son deficientes, también el 30,4% coincidió en afirmar que las condiciones de teletrabajo son regulares y, por último, el 6,9% coincidió que las condiciones de teletrabajo son óptimas. Con respecto a la satisfacción laboral, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y, por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptimo. También se evidencio una correlación positiva baja de ,161 y una significancia de .106. De acuerdo a los resultados percibidos, las condiciones de teletrabajo es un impedimento para la satisfacción laboral en la empresa estudiada, considerando que el resultado alcanzado es regular al promedio porcentual. En el caso de las condiciones de teletrabajo, si bien el resultado de aceptación es superior, también es necesario indicar que el promedio obtenido es menor al promedio porcentual

desde la perspectiva del colaborador de la empresa. El resultado descriptivo se evidencia en la correlación obtenida es de nivel positivo baja, determinando que las condiciones de teletrabajo son dependientes significativamente de la satisfacción laboral; por lo tanto, la empresa debería reestructurar las estrategias para mejorar las condiciones del teletrabajo en la que se desempeñan los colaboradores con el fin de que se comprometan óptimamente con los objetivos de la empresa.

Las evidencias son sustentadas con la teoría de Sousa et al. (2021), se define como la calidad del ambiente laboral en el que se desempeñan junto a la infraestructura y la ergonomía a emplearse dentro del horario de trabajo. Por otro lado, la satisfacción laboral según Kocman y Weber, (2018), se define como el bienestar del trabajador, su buen desempeño, la calidad de trabajo que presentan y la satisfacción por trabajar en un ambiente positivo. Como se puede observar el marco teórico está orientado a transferir hacia los colaboradores, la seguridad y tranquilidad laboral, también estos son corroborados por medio de la evaluación estadística manifestada por los mismos.

Lo señalado tiene relación con el antecedente internacional desarrollado por Sandoval et al. (2021), quien investigo el trabajo remoto, híbrido y en el sitio durante el SARS-CoV-2 Pandemia y las consecuencias para el estrés y Compromiso de trabajo en una empresa de servicios; obteniendo el resultado de correlación de ,682 y una significancia de .001, conformando que las condiciones de teletrabajo se relaciona con la satisfacción laboral percibida por los trabajadores, Confirmando la postura teórica condiciones de teletrabajo según Song (2020) define como la calidad de vida en el área de trabajo tales como trabajar las horas laborales requeridas, los implementos necesarios y también el trabajo con especificaciones donde el colaborador se desempeña sin complicaciones. Por otro lado, la satisfacción laboral se define como al aceptación y seguridad laboral en el cual se sienten tranquilos por trabajar bajo un régimen laboral que cumple con el cuidado de los colaboradores. Allen (2015), se infiere que la empresa debería reforzar las estrategias y métodos que permitan obtener mejores resultados. Para reforzar lo señalado, se alude al antecedente internacional de Kurozovich et al. (2021) quien investigo el teletrabajo y resultados laborales a modelo de mediación moderada de una empresa de servicios, alcanzando una correlación de ,800 y una significancia de ,001; confirmando que las condiciones de teletrabajo tienen una dependencia

alta de la satisfacción laboral. El resultado interpreta tenuemente la teoría de Vankatesh (2002), se define como adecuados instrumentos de trabajo, qué son las herramientas y los equipos que son seleccionados de manera adecuada para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo. Por otro lado, la satisfacción laboral se define como el compromiso organizacional y el desempeño laboral y cómo influye en los resultados laborales. Wayne (2002). Se infiere que la organización debe mantener la estrategia, pero en el mismo ámbito, debe realizar feed back que permitan obtener mejores resultados desde el compromiso de los colaboradores.

En conclusión, se ha comprobado la influencia que existe entre las condiciones de teletrabajo en la satisfacción laboral en la investigación, desde el punto de análisis estadístico y conceptual; sin embargo, cuando se contrasta con los antecedentes, se constata que existe ciertos grados de similitud en la manifestación de los encuestados, pero que es direccionado y reforzado con los sustentos teóricos aludidos a ambos antecedentes; por lo tanto, toda organización esta direccionado a mejorar las condiciones y el ambiente laboral de los colaboradores, mejorando la estrategia y ejecución de los pasos a seguir además, realizar chek list de todos los puntos clave ambientales de la empresa.

El cuarto objetivo planteado fue exponer la relación que existe entre factores del teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores. Conforme a los resultados descriptivos de los factores del teletrabajo señalaron que el 77,0 % coincidió en afirmar que los factores de teletrabajo son deficientes, también el 20,0% coincidió en afirmar que los factores de teletrabajo son regulares y, por último, el 5,0% coincidió que los factores de teletrabajo son optimo. Con respecto a la satisfacción laboral, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y, por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptima. También se evidencio la correlación positiva considerable de ,506 y una significancia de .000. De acuerdo a los resultados, se percibe que los factores del teletrabajo es regular para alcanzar la satisfacción laboral comprendida en la empresa estudiada, considerando que el resultado alcanzado es superior al promedio porcentual. En el caso de los factores del teletrabajo si bien el resultado de aceptación es superior, también es necesario indicar que el promedio obtenido en menor al promedio porcentual desde la perspectiva del colaborador de la

empresa. El resultado descriptivo se evidencia en la correlación obtenida es de nivel positiva moderada, determinando que los factores del teletrabajo son dependientes significativamente en la satisfacción laboral; por lo tanto, las empresas deben reforzar la estrategia de reducción de factores negativos que afecta a los colaboradores y comprometerse óptimamente con los fines de la empresa.

Las evidencias son sustentadas con la teoría de Jiao et al. (2021), definiendo como los recursos necesarios para la realización del teletrabajo; en caso de la satisfacción laboral según Vigan y Giauque, (2018), se define como el enlace de la motivación y la solución de problemas de manera eficaz, el buen ambiente en el trabajo entre otros que permiten al colaborador desempeñarse de manera óptima con buenos ánimos. Como se puede verificar, el marco teórico está orientado a fomentar el bienestar y tranquilidad laboral de los colaboradores de la organización, y que estos son corroborados por la evaluación estadística manifestado por los mismos.

Lo señalado tiene relación con el antecedente internacional desarrollado por Wohrmann (2021), quien investigo el entendiendo el lado bueno y el oscuro del teletrabajo: un análisis empírico de factores de trabajo y el bienestar laboral, obteniendo el resultado de correlación de ,760 y una significancia de ,014; resultado que manifiesta a mayor ejecución de los factores del teletrabajo, menor satisfacción laboral se obtendrá percibida por los colaboradores, Confirmando la postura teórica de Glass (2016), define como el puesto de trabajo y el tiempo que emplean para realizar la jornada laboral ya que influye la hora de comienzo, pero no tiene hora de finalizar la labor, el tomar descansos y los puestos de trabajo en el que se desempeñan, tiene una fuerte relación en que los mismos generan horas extras no reconocidas y que corren riesgo de explotarse así mismo. Por otro lado, la satisfacción laboral se define como tranquilidad percibida de los colaboradores, en cómo se desempeñan fructíferamente y positivamente sin que haya conflictos laborales, usando los artefactos necesarios y con mucha fluidez de trabajo sin presión y fatiga. Dekker (2007), se infiere que la empresa debería reforzar la estrategia planteada e implementada con mejores modelos de mejora continua el cual permitiría un mejor desempeño laboral y la visión negativa percibida por los colaboradores. Para reforzar lo señalado, se alude al antecedente internacional de Jamal (2021), quien investigo el teletrabajo durante covid-19: una mediación

moderada. Enfoque que vincula los recursos laborales con la satisfacción laboral, alcanzando una correlación de ,854 y una significancia de 0.01; conformando que los factores del teletrabajo tienen dependencia positiva alta ante la satisfacción laboral. El resultado aludido tenuemente según Langfrend (2000), define como los elementos de trabajo como la autonomía laboral sobre el control de trabajo y el área en el cual se desempeña el mismo, el teletrabajo también infiere en el área de trabajo no adecuado ya que no todos los que lo realizan tienen los instrumentos necesarios para trabajar y los medios económicos para acondicionarlo por lo cual su desempeño también se verá afectado; por otro lado, la satisfacción laboral se define como los recursos que la empresa brinda, junto a la motivación profesional que proporciona resultados positivos en el desempeño bajo un proceso motivacional. Bekker (2007), se infiere que la empresa tiene una buena estructura de estrategias para los factores en el cual permite el desempeño óptimo de los colaboradores.

En conclusión, se ha comprobado que existe una influencia en los factores del teletrabajo y la satisfacción laboral, desde la perspectiva de análisis estadístico y conceptual; sin embargo, cuando se contrasta con los antecedentes, se constata que existen ciertos niveles de similitud en la manifestación de los encuestados, pero que se direcciona al refuerzo de los sustentos teóricos conformados en ambos antecedentes.

VI. CONCLUSIONES

Se define como la unión de puntos teóricos sobre la variable estudiada, factores en las cuales tiene la finalidad de determinar los efectos probabilísticos en los resultados que se demostraron. (Hernández y Mendoza, 2018, p.6) Así mismo dicho proceso se realiza tras una verificación estricto en orden de los objetivos planteados, delimitados al proceso sistemático de investigación

1. Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva univariada sobre el objetivo general que planteo, evidenciar el impacto entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización en Anglo Peruana Terra S.A., señala que el 52.9% coincidió en afirmar que realizar el teletrabajo es medianamente nocivo para la salud; resultado por encima del promedio aceptado, pero que se encuentra en un nivel intermedio de efecto nocivo significativo para la salud. La explicación lógica sobre la percepción evidenciada, es que la organización debería de mejorar sus estrategias planteadas en el teletrabajo para aumentar la satisfacción; por otro lado, los trabajadores del sector minero priorizan la estabilidad económica ante la seguridad de la salud, negando las condiciones insuficientes en las que se desarrolla el teletrabajo en este sector. En caso de la variable satisfacción laboral, el 60.8% coincidiendo en afirmar que esta es regular, resultado está por encima del promedio; sin embargo, no grafica en toda su magnitud los daños directos e indirectos que causan en los teletrabajadores. Los resultados inferenciales, mostraron una correlación de 67.8% considerable, confirmando que el teletrabajo tiene relación significativa con la satisfacción laboral, evidenciando que, si bien la organización está preocupada en satisfacer a sus trabajadores, debería reforzar de manera significativa sus métodos y estrategias laborales de protección al trabajador. En conclusión, las evidencias sustentadas por los teóricos afirman el teletrabajo es una estrategia orientada a la satisfacción laboral y está cumpliendo parcialmente según los resultados, considerando que los mecanismos que implican mejora del ambiente laboral física y psicológica, manifiestan ausencia parcial y que si no se realiza mejoras, afectaran la estabilidad laboral de los colaboradores. Para mediar en los resultados es requerido aplicar capacitaciones sobre los efectos del teletrabajo en la salud, priorizando temas que sean propuestos por los trabajadores de acuerdo a su experiencia laboral, para luego implementarlos

como políticas de protección y en concordancia con las normas laborales emanadas de Sunafil.

2. Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva univariada sobre el primer objetivo específico que planteo, evidenciar el impacto que existe entre relaciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de Anglo Peruana Terra S.A., señala que el 62,0 % de los colaboradores coinciden en afirmar que las relaciones laborales son regulares, resultado que manifiesta ser por encima del promedio aceptado, la explicación lógica sobre la percepción evidenciada, es que los trabajadores no desean usar su tiempo para mejorar sus conocimientos en capacitaciones; por lo tanto, niegan las condiciones insuficientes en las que se desarrolla el teletrabajo en este sector. En caso de la variable satisfacción laboral, el 60.8% coincidiendo en afirmar que esta es regular, resultado está por encima del promedio; sin embargo, no grafica en toda su magnitud los daños directos e indirectos que causan en los teletrabajadores. Los resultados inferenciales obtuvieron un coeficiente de correlación de 70.8% considerable; confirmando que las relaciones laborales tienen relación significativa con la satisfacción laboral, evidenciando que, si bien la organización se encuentra intranquila en brindar el bienestar a sus colaboradores, se requiere por parte de los mismo mejorar sus métodos laborales de tranquilidad al empleado. En conclusión, las evidencias sustentadas por los teóricos afirman que las relaciones laborales es una estrategia orientada a la satisfacción laboral de los colaboradores, se está cumpliendo parcialmente según los resultados. Considerando que los mecanismos que implican un mejor desempeño de los mismo, demostrando su capacidad y destreza, manifiestan ausencia parcial y si no se realiza mejoras, afectara la estabilidad laboral. Para mediar en los resultados es requerido aplicar el método de evaluación 180° para conocer los problemas dentro de la organización, generar capacitaciones sobre la comunicación asertiva junto a cómo sacar el mejor potencial de los conocimientos de cada colaborador, priorizando los temas evidenciados con mayor énfasis conforme a la experiencia laboral para luego promulgar y en concordancia con las normas laborales emanadas de Sunafil.
3. Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva univariada sobre el segundo objetivo específico que planteo evidenciar el impacto que existe entre

las interrupciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores de Anglo Peruana Terra S.A., señala que el 45,1 % de los colaboradores coincidió en afirmar que las interrupciones laborales son regulares, sin embargo, está por debajo del promedio aceptado. La explicación lógica sobre la percepción evidenciada, es que la empresa no está tomando medidas de mejoras en el ambiente para reducir los ruidos externos debido a que no tienen mayor importancia sobre la tranquilidad de los colaboradores; por lo tanto, irrumpen en las condiciones insuficientes en las que se desarrolla el trabajador remoto en este sector. En caso de la variable satisfacción laboral, el 60.8% coincidiendo en afirmar que esta es regular, resultado está por encima del promedio; sin embargo, no grafica en toda su magnitud los daños directos e indirectos que causan en los teletrabajadores. Los resultados inferenciales obtuvieron un coeficiente de correlación de 54.0%; Confirmando que las interrupciones del teletrabajo se encuentran relacionados con la satisfacción laboral, las evidencias manifiestan que, si bien las organizaciones se encuentran enfatizado en reducir las interrupciones que afectan a los colaboradores, deberían reforzar de manera significativa sus estrategias laborales de protección al trabajador. En conclusión, las evidencias sustentadas por los teóricos que afirman que las interrupciones laborales, es una estrategia orientada a la satisfacción laboral del colaborador, se está cumpliendo parcialmente según los resultados, considerando que los mecanismos implican en apoyar a los colaboradores implementando pausas activas en horarios laborales, brinda solución a los factores externos que interrumpen en el proceso de la labor día a día, manifiestan ausencia parcial en la empresa estudiada y que, si no mejora, afectara la estabilidad de la organización. Para mediar en los resultados, se requiere aplicar una estrategia para obtener conocimientos sobre las dificultades en el trabajo, realizar capacitaciones sobre temas de mente en la tarea, concentración, puntos a evaluar obtenidos en las entrevistas, para luego diseñar con un programa de control del ambiente laboral, evaluación de dificultades, monitoreo del control ante las incomodidades y en concordancia con las normas laborales emanadas de Sunafil.

4. Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva univariada sobre el tercer objetivo específico que planteo, evidenciar el impacto que existe entre

condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de Anglo Peruana Terra S.A., señala que el 62.7% de los colaboradores coincidió en afirmar que las condiciones de teletrabajo son deficientes; resultados que manifiesta ser por encima del promedio aceptado. La explicación lógica sobre la percepción evidenciada, es que la organización no está tomando en cuenta los derechos de los colaboradores, beneficiándose a sí mismo y no enfocados en mejorar el estado laboral en el cual los mismos se desempeñan; por lo tanto, rechazan las condiciones insuficientes en las que se desarrolla el teletrabajo en este sector. En caso de la variable satisfacción laboral, el 60.8% coincidiendo en afirmar que esta es regular, resultado está por encima del promedio; sin embargo, no grafica en toda su magnitud los daños directos e indirectos que causan en los teletrabajadores. Los resultados inferenciales obtuvieron un coeficiente de correlación de 16.1% considerable; confirmando que las condiciones de trabajo se encuentran relacionadas significativamente con la satisfacción laboral. Las evidencias manifiestan que, si bien la estrategia que está generando un grado de satisfacción en los colaboradores, debe ser reestructurada para su aplicación en la calidad de vida laboral. En conclusión, las evidencias sustentadas por los teóricos afirman que las condiciones laborales es una estrategia orientada a la satisfacción laboral de los colaboradores, se está cumpliendo parcialmente según los resultados. Los mecanismos implican reestructurar la estrategia planteada durante la labor del teletrabajo en base a las condiciones de teletrabajo dentro de la organización, manifiestan ausencia parcial en la empresa estudiada y que, si no mejora, afectara la estabilidad de la organización. Para mediar en los resultados es requerido la aplicación de la estrategia calidad de vida laboral en la cual reestructurara las normas de protección al colaborador en concordancia con las normas de protección laboral de Sunafil para luego ser ejecutados como políticas dentro de la empresa

5. Los resultados obtenidos en la estadística descriptiva univariada sobre el cuarto objetivo específico que planteo, evidenciar el impacto que existe entre factores del teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de Anglo Peruana Terra S.A., señala que el 77,0 % de los colaboradores coincidió en afirmar que los factores de teletrabajo son deficientes, resultados que manifiesta ser por encima del promedio aceptado. La explicación lógica sobre la percepción

evidenciada, es que los colaboradores están desarrollando sus habilidades y capacidades significativamente cumpliendo sus labores en el tiempo de trabajo, pero no conformes con el área de trabajo y la división en los puestos de trabajo en el que se desempeñan; por lo tanto, rechazan los cambios en la que se desarrolla el teletrabajo en este sector. En caso de la variable satisfacción laboral, el 60.8% coincidiendo en afirmar que esta es regular, resultado está por encima del promedio; sin embargo, no grafica en toda su magnitud los daños directos e indirectos que causan en los teletrabajadores. Los resultados inferenciales obtuvieron un coeficiente de correlación de 70.8% considerable; confirmando que el factor del teletrabajo está relacionado considerablemente con la satisfacción laboral, evidenciando que, si bien la organización se encuentra preocupada en satisfacer a sus colaboradores, aun se debe reforzar sus estrategias y métodos de protección al mismo. En conclusión, las evidencias sustentadas por los teóricos, afirman que los factores del teletrabajo es una estrategia orientada a la satisfacción laboral, se está cumpliendo parcialmente según los resultados. Los mecanismos implican la mejora de los cumplimientos laborales y mejorar la descripción de los puestos de trabajo a desempeñar, manifiestan una ausencia parcial en la empresa estudiada y que, si no mejora, afectara la estabilidad de la organización. Para mediar en los resultados, es requerido aplicar instrumentos encuestas y entrevistas para conocer el espacio y ambiente laboral, priorizando la evaluación del área de trabajo así mismo reestructurar los puestos de trabajo ejecutados dentro de la organización y en concordancia con las normas laborales emanadas de Sunafil.

6. En el proceso sistemático de la investigación, se observó limitaciones básicamente de carácter metodológico, mediante el llenado de los cuestionarios, el cual se le hizo llegar oportunamente, y de esta manera obtener su percepción con respecto a los efectos negativos del teletrabajo direccionados a generar la satisfacción laboral de los colaboradores en la organización estudiada. Además, se presenció la falta de responsabilidad en el llenado del instrumento, resultado que se observó muchos casilleros vacíos en las preguntas diseñadas.

VII. RECOMENDACIONES

Conforme al proceso, se estableció las conclusiones del estudio; por consiguiente, se presenta las recomendaciones de la investigación; así mismo, culminando con el planteamiento respectivo del análisis cuantitativo del proyecto.

1. Para mediar en los resultados es requerido aplicar capacitaciones sobre los efectos del teletrabajo en la salud, priorizando temas que sean propuestos por los trabajadores de acuerdo a su experiencia laboral, para luego implementarlos como políticas de protección y en concordancia con las normas laborales emanadas de Sunafil. En primera instancia el área de gerencia debe crear un comité de mejoras del teletrabajo derivado del área de RR.HH. conformado por siete colaboradores, los mismos que se encargaran de elaborar un método de recopilación de información direccionados a todos los teletrabajadores durante el tiempo de veinte días para obtener todos los datos requeridos basados en los indicadores de medición estandarizados usando la plataforma zoom para poder tener el contacto requerido con los mismos basándose en preguntas en base a duración en el teletrabajo, capacidad de trabajo, jornada laboral, comunicación, dificultades, concentración, estado de trabajo, protección de trabajo, métodos de trabajo, tiempo de entrega, área de trabajo, puesto de trabajo, cumplimientos laborales; por consiguiente, se debe aplicar capacitaciones con temas en efectos nocivos del teletrabajo en la salud y cómo afrontarlos, esta estrategia será ejecutada durante el periodo del teletrabajo, aplicados una vez por mes por medio de la plataforma zoom, se evaluara cada sesion mediante un formulario de preguntas en Google Form, para tener mayor visión en los puntos que se debe mejorar y generar instrumentos de mejora en el teletrabajo. Dichas estrategias deben ser evaluadas por el jefe de área de operaciones y proporcionadas a dicha jefatura, el que se encargaran de ejecutar las mismas para posterior, la aplicación de las mejoras en el teletrabajo, luego de tres meses poder ser ejecutados como políticas de seguridad y salud en el teletrabajo en base a las condiciones planteadas por la Sunafil, aplicados dentro de la organización y promulgar como principio laboral.
2. Para mediar en los resultados es requerido aplicar el método de evaluación 180° para conocer los problemas dentro de la organización, generar capacitaciones sobre la comunicación asertiva junto a cómo sacar el mejor potencial de los

conocimientos de cada colaborador, priorizando los temas evidenciados con mayor énfasis conforme a la experiencia laboral para luego promulgar como proceso continuo de mejora profesional. El área de gerencia debe designar un comité de RR.HH. de cinco colaboradores, para brindar capacitaciones, se realizara un focus group con cinco colaboradores de cada área que realizan el teletrabajo en los cuales se podrá obtener su punto de vista de cómo son las relaciones laborales y los puntos clave en las cuales se debe mejorar; así también, se debe direccionar a temas de autocontrol, comunicación asertiva entre compañeros, el tiempo de duración de dicha estrategia es por cuatro meses con planificación de dos sesiones por semana conformadas por una hora; así mismo, se debe programar evaluaciones por cada cuatro sesiones con temas tratados; por consiguiente, se obtendrá resultados medibles en las cuales se pueden presentar a los supervisores para que puedan reforzar dichos temas. Siguiendo con el proceso, al acabar dicha estrategia de debe presentar un marco estratégico conformados por los indicadores tratados los cuales se deben evaluar la implementación dentro de la organización, consultado por el gerente de teletrabajo para su ejecución con las mejoras que se puede obtener mediante una reunión de gerencia y supervisores, acercándose a lo más real posible y ejecutable en el teletrabajo, junto al acondicionamiento conformado en la Sunafil. Posteriormente se debe implementar como política de relaciones laborales dentro del teletrabajo para los cuales, la organización deberá reestructurar la gerencia de teletrabajo para que la satisfacción sea mayor a lo evidenciado.

3. Para mediar en los resultados, se requiere aplicar una estrategia para obtener conocimientos sobre las dificultades en el trabajo, realizar capacitaciones sobre temas de mente en la tarea, concentración, puntos a evaluar obtenidos en las entrevistas, para luego diseñar con un programa de control del ambiente laboral, evaluación de dificultades, monitoreo del control ante las incomodidades. Para comenzar se debe realizar una estrategia en la cual se programe un proceso de recolección de datos, aplicar un focus group con cinco colaboradores de cada área las cuales se pueda detectar cuales son las dificultades percibidas y los niveles de concentración mediante la plataforma zoom, planteado así los temas a tratar y los conocimientos de mente en la tarea, resolviendo dificultades del teletrabajo mediante un plan de capacitaciones programadas durante dos

meses, tres veces a la semana durante una hora cada sesión y durante la ejecución es dicha estrategia, realizar un formulario de preguntas por Google Form en la cual se coloque incógnitas de llenado simple, para los cuales tendrán que indicar el conocimiento de los temas tratados y que otros puntos se puede tomar en cuenta para los temas a tratar. Posteriormente al culminar la recolección de datos se debe plantear un plan reducción de interrupciones en la cual se presentará al área de gerencia del teletrabajo, la cual brindará las mejoras del plan y apoyándose en la Sunafil; debe plantear una norma de concentración en el trabajo en la cual la empresa vele por los mismos.

4. Para mediar en los resultados es requerido la aplicación de la estrategia calidad de vida laboral en la cual reestructurara las normas de protección al colaborador en concordancia con las normas de protección laboral de Sunafil para luego ser ejecutados como políticas dentro de la empresa. Para iniciar en el proceso se debe plantear una estrategia nombrada, calidad de vida laboral en la cual se planteara un programa de métodos de evaluación y mejora continua; se deberá crear un formulario con incógnitas con temas de la percepción de la organización y el colaborador en la cual se enviara por correo Gmail a cada colaborador con un plazo de siete días para responder, posteriormente se evaluara los factores claves en las condiciones de teletrabajo de cada colaborador dentro del área en la cual se desempeñan. Aplicar un programa de obligaciones organizacionales en el teletrabajo el cual tendrá un tiempo de dos meses para obtener los resultados objetivos presentados al área de RR.HH. en las cuales tienen mayor conocimiento en cuanto a la protección del colaborador, el tiempo de verificación es de veinte días útiles para obtener toda la información requerida. Obligaciones del empleador; cada empleador tiene las mismas obligaciones establecidas para los teletrabajadores y los presenciales, brindar todos los reglamentos y normas que la empresa debe cumplir con el colaborador; por consiguiente, se debe previamente evaluar la estrategia e implementar como norma de calidad de vida laboral para que los mismos tengan la percepción que la organización brinda la protección necesaria ante el estado de trabajo y la estabilidad laboral.
5. Para mediar en los resultados, es requerido aplicar instrumentos encuestas y entrevistas para conocer de espacio y ambiente laboral, priorizando la evaluación del área de trabajo; así mismo, reestructurar los puestos de trabajo

ejecutados dentro de la organización. Para iniciar, se debe elegir a 5 colaboradores del área de RR.HH., los cuales deberán plantear un programa en la cual se aplicara la encuesta mediante Google Form en incógnitas sobre el área de trabajo, el puesto en el que se desempeñan, el tiempo de trabajo el cual se enviara por medio de correos Gmail a cada colaborador; posteriormente, se aplicara entrevistas aleatorias a diez colaboradores de cada área en la cual permita obtener el punto de vista personal y los factores a mejorar durante el desempeño, la duración de la entrevista será de veinte minutos por colaborador, el tiempo es de un mes para ser ejecutado dicho programa; posteriormente se procederá a elaborar un marco de mejoras laborales mediante un informe exhaustivo en la cual se priorice el área de trabajo de acuerdo a la Sunafil, la organización está obligada a brindar todos los equipos de cómputo requeridos para la función, el acceso a internet, compensación por consumos de energía eléctrica salvo contrato. Dicha estrategia debe ser presentado al Gerente General el cual tendrá que evaluar todos los puntos tratados con requerimiento en su pronta aplicación de acuerdo a Sunafil. Así mismo, mediante la obtención de datos, reubicar en áreas diferentes a los colaboradores en la cual se desempeñen de manera óptima; terminado así, el tiempo de aplicación será de sesenta días para su ejecución y obtención de datos de los resultados en los primeros treinta días después de su ejecución.

6. Para futuras investigaciones sobre el teletrabajo y la satisfacción laboral, se recomienda ampliar la muestra para reducir sesgo que infieren muestra censal y no probabilístico, por consiguiente, es fundamental elegir los instrumentos de recolección de datos, optar por instrumentos estandarizados por la comunidad científica; la finalidad es disminuir sustancialmente los sesgos que producen una deficiente revisión por parte de los expertos que validan los instrumentos de validación. Es fundamental especificar sobre las líneas de investigación señaladas en los protocolos de guía de investigación, para orientar mejor al investigador en la búsqueda de información. Por lo tanto, debe quedar claro que la variable principal estudiada, debe tener una investigación más profunda, desde una perspectiva del teletrabajo, por lo mismo que no se puede comparar con los trabajadores que realizan funciones presenciales, debido a que los dividen múltiples factores desempeño y bienestar, para futuras investigaciones.

REFERENCIAS

- Abdullaeva, D. (2022). LEGAL REGULATION OF PART-TIME WORK IN LABOR RELATIONS. *European International Journal of Multidisciplinary Research and Management Studies*, 2(04), 5-12.
- Abobakr, A., Nahavandi, D., Hossny, M., Iskander, J., Attia, M., Nahavandi, S., & Smets, M. (2019). RGB-D ergonomic assessment system of adopted working postures. *Applied ergonomics*, 80, 75-88.
- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 102437.
- Anjum, M. A., Liang, D., Durrani, D. K., & Parvez, A. (2020). Workplace mistreatment and emotional exhaustion: The interaction effects of self-compassion. *Current Psychology*, 1-12.
- Arias-Castrillón, J. C. (2020). Plantear y formular un problema de investigación: un ejercicio de razonamiento. *Revista lasallista de investigación*, 17(1), 301-313.
- Álvarez-Risco, A. (2020). Justificación de la Investigación.
- Abutabenjeh, S., & Jaradat, R. (2018). Clarification of research design, research methods, and research methodology: A guide for public administration researchers and practitioners. *Teaching Public Administration*, 36(3), 237-258.
- Audet, C., Bigeon, J., Cartier, D., Le Digabel, S., & Salomon, L. (2021). Performance indicators in multiobjective optimization. *European journal of operational research*, 292(2), 397-422.
- Awit, N. T., & Marticio, R. M. (2022). The mediating role of motivation and moderating effect of work environment in the relationship between telecommuting and job performance in the philippine shared services industry. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 7(23).

- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International journal of environmental research and public health*, 18(19), 10302.
- Babapour Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2021). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability*, 14(1), 294.
- Bhat, Z. H., Yousuf, U., & Saba, N. (2022). The implications of telecommuting on work-life balance: Effects on work engagement and work exhaustion.
- Beckel, J. L., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 3879
- Bernate, J. A., y Guativa, J. A. V. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 141-154.
- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Canónico, E. (2019). Telework: Outcomes and facilitators for employees.
- Bernerth, J. B., Cole, M. S., Taylor, E. C., & Walker, H. J. (2018). Control variables in leadership research: A qualitative and quantitative review. *Journal of Management*, 44(1), 131-160.
- Beauchamp, T. y Childress, J. (2019). Principios de ética biomédica: marcando su cuadragésimo aniversario. *The American Journal of Bioethics*, 19 (11), 9-12.
- Beltrones, D. A. S. (2021). Considering the use of null hypothesis in marine biologyscientific research. *Ludus Vitalis*, 29(55), 13-21.
- Bialek-Dratwa, A., Szczepańska, E., Grajek, M., Całyniuk, B., & Staśkiewicz, W. (2022). Health Behaviors and Associated Feelings of Remote Workers During the COVID-19 Pandemic—Silesia (Poland). *Frontiers in Public Health*, 10(11), 101.

- Bouchard, L., & Meunier, S. (2022). Promoting remote workers' psychological health: Effective management practices during the COVID-19 crisis. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 9(13), 195
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Guayaquil: Edición UIDE.
- Cetrulo, A., Guarascio, D., & Virgillito, M. E. (2022). Working from home and the explosion of enduring divides: income, employment and safety risks. *Economía Política*, 1-58.
- Choe, H., Kim, Y., & Moon, S. (2022). The Effect of Labor Flexibility on Financial Performance in Korea: The Moderating Effect of Labor Relations Climate. *Sustainability*, 14(4), 2121.
- Corrales, A. V. D., & Pacheco, M. E. P. (2018). Indicadores de impacto en la investigación científica. *Revista científica de FAREM-Estelí*, (25), 60-66.
- Cui, V., Vertinsky, I., Robinson, S., & Branzei, O. (2018). Trust in the workplace: The role of social interaction diversity in the community and in the workplace. *Business & Society*, 57(2), 378-412
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The benefits of teleworking in the public sector: Reality or rhetoric. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593.
- de la Matta, Á. L. D. (2020). El trabajo remoto en el Perú en tiempos del covid-19. *Revista Iberoamericana de derecho del Trabajo y de la seguridad Social*, 2(3), 73-84.
- Delgado-Enciso, I., Paz-García, J., Barajas-Saucedo, C. E., Mokay-Ramírez, K. A., Meza-Robles, C., Lopez-Flores, R., ... & Paz-Michel, B. A. (2021). Safety and efficacy of a COVID-19 treatment with nebulized and/or intravenous neutral electrolyzed saline combined with usual medical care vs. usual medical care alone: A randomized, open-label, controlled trial. *Experimental and Therapeutic Medicine*, 22(3), 1-16.

- Deng, S., Yang, N., Li, S., Wang, W., Yan, H., & Li, H. (2018). Doctors' job satisfaction and its relationships with doctor-patient relationship and work-family conflict in China: a structural equation modeling. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 55, 0046958018790831.
- Dos Santos, I. N., Pernambuco, M. L., Barbosa, A. M., da Silva, G. D. A. R., & de Oliveira, A. S. Association between musculoskeletal pain and telework in the context of the covid-19 pandemic: an integrative review.
- Drumea, C. (2020). Work-related Stress and Subsequent Productivity in a Teleworking Environment Induced by Pandemic-related Confinement. Evidence from the Public Organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, 20(1), 337-341.
- Elldér, E. (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. *Social Sciences*, 8(7), 200.
- Elizalde, R. R. (2021). Techno-Stress: Damage Caused by New Emerging Risks. *Laws*, 10(3), 67.
- Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernández-Macías, E., & Vázquez, I. G. (2020). *Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: a qualitative study* (No. 2020/11). JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology.
- Forte, T., Santinha, G., & Carvalho, S. A. (2021, September). The COVID-19 pandemic strain: Teleworking and health behavior changes in the Portuguese context. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 9, p. 1151). MDPI.
- Geldart, S. (2022). Remote Work in a Changing World: A Nod to Personal Space, Self-Regulation and Other Health and Wellness Strategies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4873.
- Guisado Ramírez, L. L., & Montoya Pinedo, Z. V. (2021). El teletrabajo y su influencia en el bienestar laboral de los colaboradores de la Defensa (Tesis de pregrado) Universidad Pública del Callao, Callao, Perú.

- Graus, M. E. G. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Gorjifard, R., & Crawford, J. (2021). Working from home: Impact on wellbeing and work-life balance. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 46(2), 64-78.
- Hager, F. W. (2018). Links between telecommuting, social support and mental well-being among teleworkers.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Cd. de México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: A systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 82-110.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Jiao, J., & Azimian, A. (2021). Socio-economic factors and telework status in the US during the COVID-19 pandemic. *Student Works*.
- Jamal, M. T., Alalyani, W. R., Thoudam, P., Anwar, I., & Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A Moderated-Mediation Approach Linking Job Resources to Job Satisfaction. *Sustainability* 2021, 13, 11449.
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868.
- Kingma, S. (2019). New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations. *Culture and Organization*, 25(5), 383-406.
- Kocman, A., & Weber, G. (2018). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22.

- Kubo, Y., Ishimaru, T., Hino, A., Nagata, M., Ikegami, K., Tateishi, S., ... & Fujino, Y. (2021). A cross-sectional study of the association between frequency of telecommuting and unhealthy dietary habits among Japanese workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12281.
- Kuruzovich, J., Golden, T. D., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social exchange. *Information & Management*, 58(3), 103431.
- Leonel, E. S. C., & Alexandra, C. S. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial Utmach, 1-106.
- Ley del teletrabajo Perú, N° 31572 del 11 de septiembre del 2022.
- Lyttelton, T., & Zang, E. (2022). Occupations and Sickness-Related Absences during the COVID-19 Pandemic. *Journal of health and social behavior*, 63(1), 19-36.
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., ... & Vleeshouwers, J. (2022). The relationship between telework from home and employee health: a systematic review. *BMC public health*, 22(1), 1-14.
- Mahmood, F., Ariza-Montes, A., Saleem, M., & Han, H. (2021). Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe. *Current Psychology*, 1-14.
- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330.
- Mello, A., & Dal Colletto, A. (2019). Telework and its effects in Brazil. In *Telework in the 21st Century*. Edward Elgar Publishing.
- Meiyanti, R., Utomo, B., Senses, D. I., y Wahyuni, R. (2018, August). e-Government challenges in developing Countries: A literature review. In *2018 6th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)* (pp. 1-6). IEEE.

- Mendoza Vincés, Á. O., & Ramírez Franco, J. M. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage publications.
- Morilla-Luchena, A., Muñoz-Moreno, R., Chaves-Montero, A., & Vázquez-Aguado, O. (2021). Telework and social services in Spain during the COVID-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 725.
- 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.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ediciones de la U. *DGP Editores SAS*.
- Ortiz, M. L. A., Villar-Carbajal, E. I., & De Tarazona, M. I. L. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37-45.
- Omoredede, A., Berglund, R., & Backström, T. (2021). The experience of teleworking on health and wellbeing under covid-19 pandemic. In *28th EurOMA Conference*.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U. 5ta edición.
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A. M. (2021). Multidimensional assessment of job satisfaction in

telework conditions. Case study: Romania in the covid-19 pandemic. *Sustainability*, 13(16), 8965.

Patel, M. & Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology: Review Article. *International Journal of Research and Review*, 6(3), 48-55.

Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in implementation of work from home. *Work*, (Preprint), 1-11.

Pollock, A. & Berge, E. (2018). How to do a systematic review. *International Journal of Stroke*, 13(2), 138-156

Putri, B. A. (2019). The Correlation between Age, Years of Service, and Working Postures and the Complaints of Musculoskeletal Disorders Hubungan Usia, Masa Kerja dan Postur Kerja dengan Keluhan Musculoskeletal Disorders. *Indones J Occup Saf Heal*, 8(2), 187-96.

Rivera, R. R., Pinto, A. R., Ricalde, S. C., Del Mar, D. D., & Osoreo, R. I. V. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(1), 02-10.

Rodríguez-García, A. M., Moreno-Guerrero, A. J., & Lopez Belmonte, J. (2020). Nomophobia: An individual's growing fear of being without a smartphone—a systematic literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 580.

Herbas Torrico, B. C., & Rocha Gonzales, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160.

Russell, R. S., & Taylor, B. W. (2019). *Operations and supply chain management*. John Wiley & Sons. (10^{ed}), United States. Virginia Polytechnic Institute and State University

Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America

situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.

Sampieri, R. H. (2019). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Savolainen, I., Oksa, R., Savela, N., Celuch, M., & Oksanen, A. (2021). Covid-19 anxiety—a longitudinal survey study of psychological and situational risks among Finnish workers. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 794

Saragih, S., Setiawan, S., Markus, T., & Rhian, P. (2021). Benefits and Challenges of Telework During The Covid-19 Pandemic. *International Research Journal of Business Studies*, 14(2), 129-135.

Sousa-Uva, M., Sousa-Uva, A., & Serranheira, F. (2021). Telework during the COVID-19 epidemic in Portugal and determinants of job satisfaction: a cross-sectional study. *BMC public health*, 21(1), 1-11.

Tamers, S. L., Streit, J., Pana-Cryan, R., Ray, T., Syron, L., Flynn, M. A., ... & Howard, J. (2020). Envisioning the future of work to safeguard the safety, health, and well-being of the workforce: A perspective from the CDC's National Institute for Occupational Safety and Health. *American journal of industrial medicine*, 63(12), 1065-1084.

Villasis-Keever, M, A, Perez- Mendez A., & Mendoza-Ibañes, O, I (2019). Sistematic reviews and meta-analysis: a tool for continous education. *Revista Mexicana de Pediatra*, 83(3), 91-93

Vigan, F. A., & Giauque, D. (2018). Job satisfaction in African public administrations: a systematic review. *International Review of Administrative Sciences*, 84(3), 596-610.

Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348-370.

Wontorczyk, A., & Rożnowski, B. (2022). Remote, Hybrid, and On-Site Work during the SARS-CoV-2 Pandemic and the Consequences for Stress and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2400.

ANEXOS

Anexo A

Operacionalización de la variable teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Teletrabajo	El teletrabajo se considera el desempeño remunerado fuera de la oficina, esta modalidad permite el desempeño individual del trabajador desde su domicilio, pero también durante el tiempo afecta en su salud de manera general la cual no permite seguir en el mismo ritmo del desempeño laboral (Niebuhr et al., 2022, p.3	La definición del teletrabajo, así mismo, sus dimensiones son relaciones laborales, interrupciones en el teletrabajo, condiciones del teletrabajo y factores del teletrabajo; por consiguiente se deriva a sus indicadores tales como duración en el trabajo, capacidad de trabajo, jornada laboral, comunicación, dificultades, concentración, estado de trabajo, protección de trabajo, métodos de trabajo, tiempo de trabajo, áreas de trabajo, puesto de trabajo y por ultimo cumplimientos laboral; así mismo, se divide en cinco ítems las cuales son nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre las cuales evidencia la probabilidad del estudio, a su vez se deriva a un cuestionario con 22 incógnitas basadas en todos los criterios señalados.	Relaciones laborales	Duración en el trabajo	1	Ordinal
				Capacidad de trabajo	2	
				Jornada laboral comunicación	3-4 5-6	
			Interrupciones laborales	Dificultades	7	Escala de Likert
				Concentración	8-9	
			Condiciones de teletrabajo	Estado de trabajo	10-11	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Protección de trabajo	12-13	
			Factores del teletrabajo	Métodos de trabajo	14-15	
				Tiempo de entrega	16-17	
				Área de trabajo	18	
				Puesto de trabajo	19-20	
				Cumplimientos laborales	21-22	

Nota: Elaboración propia

Operacionalización de la variable bienestar laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se basa en la relación del trabajo y la vida personal, el bienestar del mismo, se proporciona mediante factores de salud interna que permiten establecer la estabilidad del colaborador en los diferentes ámbitos a los cuales se relaciona. Se evidencia mediante los comportamientos que expresan los colaboradores junto a los niveles de rendimiento de los mismos (Beckel, et. al, 2022 p. 3)	Se inicia desde la definición de la satisfacción laboral, así mismo, sus dimensiones son salud general, enfermedades laborales, conflictos laborales, estrés laboral y por último desigualdad laboral; por consiguiente se deriva a sus indicadores tales como estado físico, actividades físicas, estado emocional, autoestima, síntomas de dolor, posturas de trabajo, equilibrio de trabajo y familia, horarios, espacio personal, nivel de estrés, conductas emocionales, rendimiento laboral, reconocimiento y por último brecha salarial; así mismo, se divide en cinco ítems los cuales son <i>nunca</i> , <i>casi nunca</i> , <i>a veces</i> , <i>casi siempre</i> y <i>siempre</i> las cuales evidencian la probabilidad del estudio, a su vez se deriva a un cuestionario con 20 incógnitas basadas en todos los criterios señalados. laboral	Salud general	Estado físico	23	Ordinal			
				Actividades físicas	24				
				Estado emocional	25-26				
			Enfermedades laborales	autoestima	27-28	Enfermedades laborales	Síntomas de dolor	29	Escala de Likert
				Postura de trabajo	30-31				
			Conflictos laborales	Equilibrio de trabajo y familia	32-33	Conflictos laborales	Horarios	34	
				Espacio personal	35				
			Estrés laboral	Nivel de estrés	36-37	Estrés laboral	Conductas emocionales	38-39	
				Rendimiento laboral	40				
			Desigualdad laboral	Reconocimiento	41	Desigualdad laboral	Brecha laboral	42	

Nota: Elaboración propia

Anexo B

Calculo de la muestra

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{140 \times 1.95 \times 0.5 \times 0.5}{0.05(140 - 1) + 1.95 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{134.456}{1.3079}$$

$$n = 102.3$$

Dónde:

N	140
Z ²	95%
E ²	5%
p	0.5
q	0.5

Anexo C

Cuestionario sobre la variable teletrabajo

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

VARIABLE Y: Teletrabajo						
Dimensión	Indicadores					
Relaciones laborales	Duración en el trabajo					
	1	Se considera valorador por el tiempo que labora en la empresa				
	Capacidad de trabajo					
	2	La sobre carga de tareas en el teletrabajo, influye en tus responsabilidades				
	Jornada laboral					
	3	Cree usted que la labor diaria que realiza en el teletrabajo está bien planeada				
	4	Considera justa la jornada laboral en el teletrabajo				
Interrupción laborales	Comunicación					
	5	Mantiene comunicación con sus compañeros de labor durante el teletrabajo				
	6	La comunicación con los miembros de la empresa genera mejores resultados				
	Dificultades					
	7	Los ruidos ajenos a la labor en el teletrabajo afecta en su rendimiento laboral				
	Concentración					
	8	La concentración en el teletrabajo mejora su rendimiento laboral				
Condiciones de teletrabajo	9	Al realizar las pausas activas en horas de teletrabajo, mejora su desempeño laboral				
	Estado laboral					
	10	Usted siente tranquilidad y estabilidad en la empresa en la que labora				
	11	Evidencia que efectuar el teletrabajo le da continuidad laboral				
	Protección laboral					
12	La empresa le provee equipos de protección personal					
13	Se capacita sobre el uso de equipos de protección personal					
Factores del teletrabajo	Métodos de trabajo					
	14	La empresa lo provee métodos de trabajo efectivos				
	15	Siente que los procedimientos de trabajo ayudan a cumplir los objetivos				
	Tiempo de entrega					
	16	El tiempo de finalización de actividades en el teletrabajo es suficiente				
	17	Le afecta no entregar a tiempo los trabajos que le exige su empresa				
	Área de trabajo					
	18	Se siente cómodo trabajando desde su domicilio				
	Puesto de trabajo					
	19	Considera usted que en el teletrabajo es la manera adecuada de realizar labores				
20	El trabajo desde casa responde a su entorno laboral con productividad					
Cumplimientos laborales						
21	Se siente valorado por sus jefes al término de cada trabajo realizado					
22	El teletrabajo es acorde con los términos acordados en el contrato					

Cuestionario sobre la variable satisfacción laboral

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

VARIABLE X: Satisfacción laboral						
Dimensión	Indicadores	1	2	3	4	5
Salud general	Estado físico					
	23 La empresa realiza actividades físicas en el horario laboral					
	Actividades físicas					
	24 Considera la empresa actividades físicas como parte de las labores diarias					
	Estado emocional					
	25 Percibe que hay un buen clima laboral en su área laboral					
	26 La organización reconoce su esfuerzo laboral					
	Autoestima					
27 Se desarrollan estrategias para elevar la autoestima laboral						
28 Reconocen sus superiores sus actividades laborales						
Enfermedades laborales	Síntomas de dolor					
	29 Puede comunicar a la empresa malestar de salud en horario laboral					
	Posturas en el trabajo					
	30 La empresa se preocupa por las condiciones laborales del trabajador					
31 La empresa realiza charlas sobre posturas laborales a los trabajadores						
Conflictos laborales	Equilibrio de trabajo y familia					
	32 Usted ha sentido que trabajar en casa genera conflictos con la familia					
	33 Ha podido trabajar en casa con las distracciones que ocurren en la misma					
	Horarios					
	34 El teletrabajo, le ha incrementado horas laborales					
	Espacio personal					
35 Le ha traído beneficios de trabajar en casa						
Estrés Laboral	Estrés					
	36 La presión laboral del teletrabajo le genera estrés					
	37 La presión laboral del teletrabajo le genera ansiedad					
	Conductas emocionales					
38 La actitud positiva genera ambiente de trabajo agradable						
39 La empresa se preocupa por generar un clima laboral agradable						
Desigualdad laboral	Rendimiento laboral					
	40 Cree usted que los efectos del teletrabajo, afecta en su rendimiento laboral					
	Reconocimiento					
	41 El reconocimiento en el trabajo ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores					
Brecha salarial						
42 Considera que la diferencia de sueldos causa conflictos entre los colaboradores.						

Anexo D

Docente validador 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: ~~Motr.~~ Mary Elizabeth Lescano Meléndez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar el proyecto de investigación.

El título de tesis es: El teletrabajo y la satisfacción laboral de una empresa minera; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene lo siguiente:

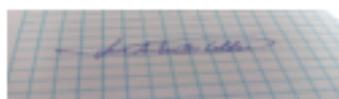
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- ~~Protocolo de evaluación del instrumento~~

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Sanchez Poma, Anthony André
D.N.I: 45772664



Firma
Santos Caldas Luis Alberto
D.N.I: 73490085

Definición conceptual de las variables y dimensiones

. Variable: Teletrabajo

El teletrabajo se define como la habilidad de trabajar de forma descentralizada prestando servicios laborales, desempeñando funciones sin movilizarse al centro de labores (Bhat; 2022; p.14)

. Dimensiones

a) Definición de la primera dimensión relaciones laborales

Se define como la participación de los colaboradores y los superiores con el fin de una mejor comunicación y el desenvolvimiento de la información en el entorno profesional (Beckel y Fisher; 2022, p.10)

b) Definición de la primera dimensión interrupciones en el teletrabajo

Se define como las pausas involuntarias, causadas por ruidos, bullas entre otros que son causados externamente (Barriga et al; 2021, p.5)

c) Definición de la primera dimensión condiciones de teletrabajo

Se define como puntos clave dentro del trabajo remoto como el contrato, el ambiente de trabajo junto a la desnaturalización de las funciones laborales (Wohrmann y Ebner; 2021, p.350)

d) Definición de la primera dimensión factores del teletrabajo

Se define como las áreas en la que se desempeñan los colaboradores tales como la concentración, la jornada de trabajo entre otros (Gorjifard y Crawford; 2021, p.71)

Operacionalización de la variable teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Teletrabajo	<p>El teletrabajo se considera el desempeño remunerado fuera de la oficina, esta modalidad permite el desempeño individual del trabajador desde su domicilio, pero también durante el tiempo afecta en su salud de manera general la cual no permite seguir en el mismo ritmo del desempeño laboral (Nieto et al., 2022, p.3)</p>	<p>Se inicia desde la definición de la satisfacción laboral, de mismo, sus dimensiones son salud general, enfermedades laborales, conflictos laborales, estrés laboral y por último desigualdad laboral; por consiguiente se deriva a sus indicadores tales como estado físico, actividades físicas, estado emocional, autoestima, síntomas de dolor, posturas de trabajo, equilibrio de trabajo y familia, horarios, espacio personal, nivel de estrés, conductas emocionales, rendimiento laboral, reconocimiento y por último brecha salarial; así mismo, se divide en cinco ítems las cuales son <u>nunca</u>, <u>casí nunca</u>, <u>a veces</u>, <u>siempre y siempre</u> las cuales evidencian la probabilidad del estudio, a su vez se deriva a un cuestionario con 20 incógnitas basadas en todos los orígenes señalados laboral</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>duración en el trabajo</p> <p>capacidad de trabajo</p> <p>Formada laboral</p> <p>comunicación</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>6. Nunca</p> <p>7. Casi nunca</p> <p>8. A veces</p> <p>9. Casi siempre</p> <p>10. Siempre</p>
		<p>Interrupciones en el teletrabajo</p> <p>Condiciones de teletrabajo</p> <p>Métodos de trabajo</p> <p>Tiempo de entrega</p> <p>Área de trabajo</p> <p>Puesto de trabajo</p> <p>Cumplimiento laborales</p>	<p>7</p> <p>8-9</p> <p>10-11</p> <p>12-13</p> <p>14-15</p> <p>16-17</p> <p>18</p> <p>19-20</p> <p>21-22</p>	<p>Factores del teletrabajo</p>		

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable teletrabajo



N.º	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³			
		MD	D	A	MA	MA	D	A	MA	MD	D	A	MA
1	DIMENSIÓN 1: Relaciones laborales												
	Se considera valorador por el tiempo que labora en la empresa				1				1				1
2	La sobre carga de tareas en el teletrabajo, influye en tus responsabilidades				1				1				1
3	Creo usted que la labor diaria que realiza en el teletrabajo está bien planeada				1				1				1
4	Considero justa la jornada laboral en el teletrabajo				1				1				1
5	Mantengo comunicación con sus compañeros de labor durante el teletrabajo				1				1				1
6	La comunicación con los miembros de la empresa genera mejores resultados				1				1				1
	DIMENSIÓN 2: Interrupciones en el trabajo				1				1				1
7	Los ruidos ajenos a la labor en el teletrabajo afectan en su rendimiento laboral				1				1				1
8	La concentración en el teletrabajo mejora su rendimiento laboral				1				1				1
9	Al realizar las pausas activas en horas de teletrabajo, mejora su desempeño laboral				1				1				1
	DIMENSIÓN Conflictos de teletrabajo				1				1				1
10	Usted siente tranquilidad y estabilidad en la empresa en la que labora				1				1				1
11	Evidencia que efectuar el teletrabajo le da continuidad laboral				1				1				1
12	La empresa le provee equipos de protección personal				1				1				1
13	Se capacita sobre el uso de equipos de protección personal				1				1				1
	DIMENSIÓN: Factores de teletrabajo				1				1				1
14	La empresa le provee métodos de trabajo efectivos				1				1				1
15	Siente que los procedimientos de trabajo ayudan a cumplir los objetivos				1				1				1
16	El tiempo de finalización de actividades en el teletrabajo es suficiente				1				1				1
17	Le afecta no entregar a tiempo los trabajos que le exige su empresa				1				1				1
18	Se siente cómodo trabajando desde su domicilio				1				1				1
19	Considera usted que en el teletrabajo es la manera adecuada de realizar labores				1				1				1
20	El trabajo desde casa responde a su entorno laboral con productividad				1				1				1
21	Se siente valorado por sus jefes al término de cada trabajo realizado				1				1				1
22	El teletrabajo es acorde con los términos				1				1				1

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TELETRABAJO

Estimado colaborador:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en el proceso de investigación, el cual busca conocer cuál es la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en ANGLO PERUANA TERRA S.A, LIMA. Los datos serán manejados confidencialmente.

Escala de Likert:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5



N° Item	AFIRMACIONES	S	CS	AV	CN	N
1	Se considera valorador por el tiempo que labora en la empresa					
2	La sobre carga de tareas en el teletrabajo, influye en tus responsabilidades					
3	Cree usted que la labor diaria que realiza en el teletrabajo está bien planeada					
4	Considera justa la jornada laboral en el teletrabajo					
5	Mantiene comunicación con sus compañeros de labor durante el teletrabajo					
6	La comunicación con los miembros de la empresa genera mejores resultados					
7	Los ruidos ajenos a la labor en el teletrabajo afecta en su rendimiento laboral					
8	La concentración en el teletrabajo mejora su rendimiento laboral					
9	Al realizar las pausas activas en horas de teletrabajo, mejora su desempeño laboral					
10	Usted siente tranquilidad y estabilidad en la empresa en la que labora					
11	Evidencia que efectuar el teletrabajo le da continuidad laboral					
12	La empresa le provee equipos de protección personal					
13	Se capacita sobre el uso de equipos de protección personal					
14	La empresa lo provee métodos de trabajo efectivos					
15	Siente que los procedimientos de trabajo ayudan a cumplir los objetivos					
16	El tiempo de finalización de actividades en el teletrabajo es suficiente					
17	Le afecta no entregar a tiempo los trabajos que le exige su empresa					
18	Se siente cómodo trabajando desde su domicilio					
19	Considera usted que en el teletrabajo es la manera adecuada de realizar labores					
20	El trabajo desde casa responde a su entorno laboral con productividad					
21	Se siente valorado por sus jefes al término de cada trabajo realizado					
22	El teletrabajo es acorde con los términos acordados en el contrato					

Gracias por completar el cuestionario.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Matr. Mary Elizabeth Lescano Meléndez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar el proyecto de investigación.

El título de tesis es: El teletrabajo y la satisfacción laboral de una empresa minera; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Sanchez Poma, Anthony André
D.N.I.: 45772884



Firma
Santos Caldas Luis Alberto
D.N.I.: 73490085

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Satisfacción laboral

Se define como el bienestar personal, junto al ambiente laboral idóneo para desempeñar sus funciones con los instrumentos de trabajo, el salario adecuado a las funciones y las relaciones profesionales (Tamers et al., 2020, p.22)

Dimensiones

a) Definición de la primera dimensión estrés laboral

Es un síntoma de agobio y de fatiga por parte de la carga laboral, obstaculizando el desempeño del trabajador (Wontorczyk y Roznowski, 2022, p.4)

b) Definición de la primera dimensión salud general

Se define como la gestión de riesgos laborales producido por factores del trabajo resultando en enfermedades profesionales y ergonómicas (Beckel y Fisher, 2022, p.4)

c) Definición de la primera dimensión conflicto laborales

se define también como las disputas de tipo profesional el cual surgen dentro del entorno laboral y también por factores externos (Bialek et al., 2022 p.4).

f) Definición de la primera dimensión enfermedades laborales

se define como los factores en las que están expuestos todos los colaboradores produciendo lesiones y molestias por fuerzas o posturas de uso prolongado (Lytelton y Zang, 2022, p.28).

d) Definición de la primera dimensión desigualdad laborales

Se define como los distintos factores del trabajo en la que se desempeñan los colaboradores, pero a su vez existen brechas por el desempeño resultando en conflictos por género, el desempeño profesional junto a las remuneraciones entre otros (Beckel y Fisher, 2022, p.4).

Operacionalización de la variable satisfacción laboral



Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	<p>La satisfacción laboral se basa en la relación del trabajador con su trabajo y la vida personal, el bienestar del mismo, se proporciona mediante factores de salud interna que establecen la estabilidad del colaborador en los diferentes ámbitos a los cuales se relaciona. Se evidencia mediante comportamientos que expresan los colaboradores junto a los niveles de rendimiento de los mismos (Beckel, et. al, 2022 p. 3)</p>	<p>La operacionalización se define como la modificación desde la variable a dimensiones o características de la variable consiguiente a sus factores subyacentes (Worwood, et al., 2022, p.2). Por lo tanto, se inicia desde la definición de la satisfacción laboral, 88 mismo, sus dimensiones son, salud general, enfermedades laborales, conflictos laborales, estrés laboral y por último desigualdad laboral; por consiguiente se deriva a sus indicadores tales como estado físico, actividades físicas, autoestima, síntomas de dolor, postura de trabajo y familia, horarios, espacio personal, nivel de estrés, conductas emocionales, rendimiento laboral, reconocimiento y brecha salarial; así mismo, se divide en cinco ítems, casí nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre las cuales evidencian la probabilidad del estudio, a su vez se deriva a un cuestionario con 20 ítems basadas en todos los criterios señalados. laboral (Beckel, et. al, 2022 p. 4)</p>	<p>Salud general</p> <p>Enfermedades laborales</p> <p>Conflictos laborales</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Desigualdad laboral</p>	<p>Estado físico</p> <p>Actividades físicas</p> <p>Estado emocional</p> <p>Autoestima</p> <p>Síntomas de dolor</p> <p>Postura de trabajo</p> <p>Equilibrio de trabajo y familia</p> <p>Horarios</p> <p>Espacio personal</p> <p>Nivel de estrés</p> <p>Conductas emocionales</p> <p>Rendimiento laboral</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Brecha laboral</p>	<p>23</p> <p>24</p> <p>25-26</p> <p>27-28</p> <p>29</p> <p>30-31</p> <p>32-33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36-37</p> <p>38-39</p> <p>40</p> <p>41</p> <p>42</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>6. Nunca</p> <p>7. Casi nunca</p> <p>8. A veces</p> <p>9. Casi siempre</p> <p>10. Siempre</p>

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable
satisfacción laboral**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencia de M.A.	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
1	DIMENSION 1: Salud general La empresa realiza pausas activas en el horario laboral Considera la empresa pausas activas como parte de las labores diarias											1
2	Puede que hay en su empresa laboral en su área laboral en su área de trabajo											1
3	La organización reconoce su esfuerzo laboral											1
4	Se demuestran estrategias para elevar la satisfacción laboral											1
5	Reconocen sus superiores sus actividades laborales											1
6	DIMENSION 2: Enfermedades laborales Puede comunicar a la empresa cualquier problema por las condiciones laborales del trabajador											1
7	La empresa realiza charlas sobre saludables a los											1
8	DIMENSION COMPLETO LABORAL Usted ha sentido que trabajar en casa genera conflictos con la familia											1
9	Ha podido trabajar en casa con los dispositivos que existen en la empresa											1
10	El tiempo que le ha invertido en sus labores											1
11	Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
12	DIMENSION: Estrés laboral Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
13	Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
14	Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
15	Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
16	Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
17	Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
18	Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
19	Le ha valido bastante de trabajar en casa											1
20	DIMENSION: Desigualdad laboral Cree usted que los efectos del trabajo, afecta en su nivel laboral											1
21	El reconocimiento en el trabajo ayuda a mejorar el ambiente de los trabajadores											1
22	Considera que la diferencia de sueldo causa conflictos entre los colaboradores											1

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: LESCANO MELÉNDEZ MARY ELIZABETH 44003554

DNI:

MAESTRIA EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Especialidad del validador:

Lima, 09 de NOV del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Estimado colaborador:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en el proceso de investigación, el cual busca conocer cuál es la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en ANGLO PERUANA TERRA S.A, LIMA. Los datos serán manejados confidencialmente

Escala de Likert:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5



N° Ite m	AFIRMACIONES	S	C S	AV	C N	N
1	La empresa realiza actividades físicas en el horario laboral					
2	Considera la empresa actividades físicas como parte de las labores diarias					
3	Percebe que hay un buen clima laboral en su área laboral					
4	La organización reconoce su esfuerzo laboral					
5	Se desarrollan estrategias para elevar la autoestima laboral					
6	Reconocen sus superiores sus actividades laborales					
7	Puede comunicar a la empresa malestar de salud en horario laboral					
8	La empresa se preocupa por las condiciones laborales del trabajador					
9	La empresa realiza charlas sobre posturas laborales a los trabajadores					
10	Usted ha sentido que trabajar en casa genera conflictos con la familia					
11	Ha podido trabajar en casa con las distracciones que ocurren en la misma					
12	El teletrabajo, le ha incrementado horas laborales					
13	Le ha traído beneficios de trabajar en casa					
14	La presión laboral del teletrabajo le genera estrés					
15	La presión laboral del teletrabajo le genera ansiedad					
16	La actitud positiva genera ambiente de trabajo agradable					
17	La empresa se preocupa por generar un clima laboral agradable					
18	Cree usted que los efectos del teletrabajo, afecta en su rendimiento laboral					
19	El reconocimiento en el trabajo ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores					
20	Considera que la diferencia de sueldos causa conflictos entre los colaboradores.					

Gracias por completar el cuestionario.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar el proyecto de investigación.

El título de tesis es: El teletrabajo y la satisfacción laboral de una empresa minera; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Sanchez Poma, Anthony André
D.N.I: 45772684



Firma
Santos Caldas Luis Alberto
D.N.I: 73490085

Definición conceptual de las variables y dimensiones

. Variable: Teletrabajo

El teletrabajo se define como la habilidad de trabajar de forma descentralizada prestando servicios laborales, desempeñando funciones sin movilizarse al centro de labores (Bhat; 2022; p.14)

. Dimensiones

a) Definición de la primera dimensión relaciones laborales

Se define como la participación de los colaboradores y los superiores con el fin de una mejor comunicación y el desenvolvimiento de la información en el entorno profesional (Beckel y Fisher; 2022, p.10)

b) Definición de la primera dimensión interrupciones en el teletrabajo

Se define como las pausas involuntarias, causadas por ruidos, bullas entre otros que son causados externamente (Barriga et al; 2021, p.5)

c) Definición de la primera dimensión condiciones de teletrabajo

Se define como puntos clave dentro del trabajo remoto como el contrato, el ambiente de trabajo junto a la desnaturalización de las funciones laborales (Wohrmann y Ebner; 2021, p.350)

d) Definición de la primera dimensión factores del teletrabajo

Se define como las áreas en la que se desempeñan los colaboradores tales como la concentración, la jornada de trabajo entre otros (Gorjiifard y Crawford; 2021, p.71)

Operacionalización de la variable teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Teletrabajo	<p>El teletrabajo se considera el desempeño remunerado fuera de la oficina, esta modalidad permite el desempeño individual del trabajador desde su domicilio, pero también durante el tiempo afecta en su salud de manera general la cual no permite seguir en el mismo ritmo del desempeño laboral (Nieto, et al., 2022, p.3</p>	<p>Se inicia desde la definición de la satisfacción laboral, así mismo, sus dimensiones son salud general, enfermedades laborales, conflictos laborales, estrés laboral y por último desigualdad laboral; por consiguiente se deriva a sus indicadores tales como estado físico, actividades físicas, estado emocional, autoestima, síntomas de dolor, posturas de trabajo, equilibrio de familia, horarios, espacio personal, nivel de estrés, conductas emocionales, rendimiento laboral, reconocimiento y por último brecha salarial; así mismo, se divide en cinco ítems las cuales son nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre las cuales evidencian la probabilidad del estudio, a su vez se deriva a un cuestionario con 20 ítems basadas en todos los criterios señalados.</p>	Relaciones laborales	duración en el trabajo	1	Ordinal
			Factores del teletrabajo	capacidad de trabajo Jornada laboral comunicación	2 3-4 5-6	
			Interrupciones en el teletrabajo	Difficultades de concentración	7	6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre
			Condiciones de teletrabajo	Estado de trabajo Protección de trabajo	10-11 12-13	
				Métodos de trabajo Tiempo de entrega Área de trabajo Puesto de trabajo Cumplimiento s laborales	14-15 16-17 18 19-20 21-22	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable teletrabajo



N.º	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²						Claridad ³			
		MD	D	A	MA	D	A	MA	D	A	MA	D	A
1	DIMENSIÓN 1: Relaciones laborales Se considera valorador por el tiempo que labora en la empresa				1						1		
2	La sobre carga de tareas en el teletrabajo, influye en sus responsabilidades				1						1		
3	Cree usted que la labor diaria que realiza en el teletrabajo está bien planeada				1						1		
4	Considera justa la jornada laboral en el teletrabajo				1						1		
5	Mantiene comunicación con sus compañeros de labor durante el teletrabajo				1						1		
6	La comunicación con los miembros de la empresa genera mejores resultados				1						1		
	DIMENSIÓN 2: Interrupciones en el trabajo				1						1		
7	Los ruidos ajenos a la labor en el teletrabajo afectan en su rendimiento laboral				1						1		
8	La concentración en el teletrabajo mejora su rendimiento laboral				1						1		
9	Al realizar las pausas activas en horas de teletrabajo, mejora su desempeño laboral				1						1		
	DIMENSIÓN Conflictos de teletrabajo				1						1		
10	Usted siente tranquilidad y estabilidad en la empresa en la que labora				1						1		
11	Evidencia que efectuar el teletrabajo le da continuidad laboral				1						1		
12	La empresa le provee equipos de protección personal				1						1		
13	Se capacita sobre el uso de equipos de protección personal				1						1		
	DIMENSIÓN: Factores de teletrabajo				1						1		
14	La empresa le provee métodos de trabajo efectivos				1						1		
15	Siente que los procedimientos de trabajo ayudan a cumplir los objetivos				1						1		
16	El tiempo de finalización de actividades en el teletrabajo es suficiente				1						1		
17	Le afecta no entregar a tiempo los trabajos que le exige su empresa				1						1		
18	Se siente cómodo trabajando desde su domicilio				1						1		
19	Considera usted que en el teletrabajo es la manera adecuada de realizar labores				1						1		
20	El trabajo desde casa responde a su entorno laboral con productividad				1						1		
21	Se siente valorado por sus jefes al término de cada trabajo realizado				1						1		
22	El teletrabajo es acorde con los términos				1						1		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: Carrasco Pintado Pablo Ramón
DNI: 25747772

Especialidad del validador: Doctor en Administración

Lima, 18 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TELETRABAJO

Estimado colaborador:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en el proceso de investigación, el cual busca conocer cuál es la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en ANGLO PERUANA TERRA S.A, LIMA. Los datos serán manejados confidencialmente.

Escala de Likert:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5



N° Item	AFIRMACIONES	S	CS	AV	CN	N
1	Se considera valorador por el tiempo que labora en la empresa					
2	La sobre carga de tareas en el teletrabajo, influye en tus responsabilidades					
3	Cree usted que la labor diaria que realiza en el teletrabajo está bien planeada					
4	Considera justa la jornada laboral en el teletrabajo					
5	Mantiene comunicación con sus compañeros de labor durante el teletrabajo					
6	La comunicación con los miembros de la empresa genera mejores resultados					
7	Los ruidos ajenos a la labor en el teletrabajo afecta en su rendimiento laboral					
8	La concentración en el teletrabajo mejora su rendimiento laboral					
9	Al realizar las pausas activas en horas de teletrabajo, mejora su desempeño laboral					
10	Usted siente tranquilidad y estabilidad en la empresa en la que labora					
11	Evidencia que efectuar el teletrabajo le da continuidad laboral					
12	La empresa le provee equipos de protección personal					
13	Se capacita sobre el uso de equipos de protección personal					
14	La empresa lo provee métodos de trabajo efectivos					
15	Siente que los procedimientos de trabajo ayudan a cumplir los objetivos					
16	El tiempo de finalización de actividades en el teletrabajo es suficiente					
17	Le afecta no entregar a tiempo los trabajos que le exige su empresa					
18	Se siente cómodo trabajando desde su domicilio					
19	Considera usted que en el teletrabajo es la manera adecuada de realizar labores					
20	El trabajo desde casa responde a su entorno laboral con productividad					
21	Se siente valorado por sus jefes al término de cada trabajo realizado					
22	El teletrabajo es acorde con los términos acordados en el contrato					

Gracias por completar el cuestionario.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Pablo Ramón Carrasco Pintado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2022, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar el proyecto de investigación.

El título de tesis es: El teletrabajo y la satisfacción laboral de una empresa minera; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Sanchez Poma, Anthony André

D.N.I: 45772664



Firma

Santos Caidas Luis Alberto

D.N.I: 73490085

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable: Satisfacción laboral

Se define como el bienestar personal, junto al ambiente laboral idóneo para desempeñar sus funciones con los instrumentos de trabajo, el salario adecuado a las funciones y las relaciones profesionales (Tamers et al., 2020, p.22)

Dimensiones

a) Definición de la primera dimensión estrés laboral

Es un síntoma de agobio y de fatiga por parte de la carga laboral, obstaculizando el desempeño del trabajador (Wontorczyk y Roznowski, 2022, p.4)

b) Definición de la primera dimensión salud general

Se define como la gestión de riesgos laborales producido por factores del trabajo resultando en enfermedades profesionales y ergonómicas (Beckel y Fisher, 2022, p.4)

c) Definición de la primera dimensión conflicto laborales

se define también como las disputas de tipo profesional el cual surgen dentro del entorno laboral y también por factores externos (Bialek et al., 2022 p.4).

f) Definición de la primera dimensión enfermedades laborales

se define como los factores en las que están expuestos todos los colaboradores produciendo lesiones y molestias por fuerzas o posturas de uso prolongado (Lytelton y Zang, 2022, p.28).

d) Definición de la primera dimensión desigualdad laborales

Se define como los distintos factores del trabajo en la que se desempeñan los colaboradores, pero a su vez existen brechas por el desempeño resultando en conflictos por género, el desempeño profesional junto a las remuneraciones entre otros (Beckel y Fisher, 2022, p.4).

Operacionalización de la variable satisfacción laboral



Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	<p>La satisfacción laboral se basa en la relación del trabajador con su trabajo y la vida personal, el bienestar del mismo, se proporciona mediante factores de salud interna que establecen la estabilidad del colaborador en los ámbitos a los cuales se relaciona. Se evidencia mediante comportamientos que expresan los colaboradores junto a los niveles de rendimiento de los mismos (Beckel, et. al, 2022 p. 3)</p>	<p>La operacionalización se define como la modificación desde la variable a dimensiones o características de la variable consiguiente a sus factores subyacentes (Worwood, et al., 2022, p.2). Por lo tanto, se inicia desde la definición de la satisfacción laboral, 88, mismo, sus dimensiones son, salud general, enfermedades laborales, conflictos laborales, estrés laboral y por último desigualdad laboral; por consiguiente se deriva a sus indicadores tales como estado físico, actividades físicas, autoestima, síntomas de dolor, posturas de trabajo, nivel de estrés, conductas emocionales, rendimiento laboral, reconocimiento y brecha laboral.</p>	<p>Salud general</p> <p>Enfermedades laborales</p> <p>Conflictos laborales</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Desigualdad laboral</p>	<p>Estado físico</p> <p>Actividades físicas</p> <p>Estado emocional</p> <p>Autoestima</p> <p>Síntomas de dolor</p> <p>Postura de trabajo</p> <p>Equilibrio de trabajo y familia</p> <p>Horarios</p> <p>Espacio personal</p> <p>Nivel de estrés</p> <p>Conductas emocionales</p> <p>Rendimiento laboral</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Brecha laboral</p>	<p>23</p> <p>24</p> <p>25-26</p> <p>27-28</p> <p>29</p> <p>30-31</p> <p>32-33</p> <p>34</p> <p>35</p> <p>36-37</p> <p>38-39</p> <p>40</p> <p>41</p> <p>42</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>6. Nunca</p> <p>7. Casi nunca</p> <p>8. A veces</p> <p>9. Casi siempre</p> <p>10. Siempre</p>

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable [] Aplicable después de corregir []

Apellidos y nombres del juez validador: Carrasco Pintado, Pablo Ramón
DNI: 25747772

Especialidad del validador: Doctor en **Administración**.

Lima, **8 de Mayo** del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Estimado colaborador:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en el proceso de investigación, el cual busca conocer cuál es la relación entre el teletrabajo y satisfacción laboral en ANGLO PERUANA TERRA S.A, LIMA. Los datos serán manejados confidencialmente

Escala de Likert:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5



N° Ite m	AFIRMACIONES	S	C S	AV	C N	N
1	La empresa realiza actividades físicas en el horario laboral					
2	Considera la empresa actividades físicas como parte de las labores diarias					
3	Percebe que hay un buen clima laboral en su área laboral					
4	La organización reconoce su esfuerzo laboral					
5	Se desarrollan estrategias para elevar la autoestima laboral					
6	Reconocen sus superiores sus actividades laborales					
7	Puede comunicar a la empresa malestar de salud en horario laboral					
8	La empresa se preocupa por las condiciones laborales del trabajador					
9	La empresa realiza charlas sobre posturas laborales a los trabajadores					
10	Usted ha sentido que trabajar en casa genera conflictos con la familia					
11	Ha podido trabajar en casa con las distracciones que ocurren en la misma					
12	El teletrabajo, le ha incrementado horas laborales					
13	Le ha traído beneficios de trabajar en casa					
14	La presión laboral del teletrabajo le genera estrés					
15	La presión laboral del teletrabajo le genera ansiedad					
16	La actitud positiva genera ambiente de trabajo agradable					
17	La empresa se preocupa por generar un clima laboral agradable					
18	Cree usted que los efectos del teletrabajo, afecta en su rendimiento laboral					
19	El reconocimiento en el trabajo ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores					
20	Considera que la diferencia de sueldos causa conflictos entre los colaboradores.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo E

Fiabilidad del instrumento para la variable teletrabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	22

Nota. De acuerdo al análisis mediante en test de Alpha de Cronbach para los 22 elementos, se obtuvo un valor superior $,070 \geq ,819$; por lo tanto, se puede afirmar que el instrumento que mide la variable formación de competencias es aceptable.

Fiabilidad del instrumento por reactivo para la variable

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se considera valorador por el tiempo que labora en la empresa	63,67	67,729	,481	,808
La sobre carga de tareas en el teletrabajo, influye en tus responsabilidades	62,88	69,966	,114	,829
Cree usted que la labor diaria que realiza en el teletrabajo está bien planeada	63,69	66,911	,532	,805
Considera justa la jornada laboral en el teletrabajo	63,62	67,446	,459	,808
Mantiene comunicación con sus compañeros de labor durante el teletrabajo	63,67	65,987	,566	,803
La comunicación con los miembros de la empresa genera mejores resultados	63,20	66,733	,485	,807
Los ruidos ajenos a la labor en el teletrabajo afecta en su rendimiento laboral	62,83	69,942	,114	,829
La concentración en el teletrabajo mejora su rendimiento laboral	63,41	68,700	,337	,813
Al realizar las pausas activas en horas de teletrabajo, mejora su desempeño laboral	63,20	66,793	,454	,808
Usted siente tranquilidad y estabilidad en la empresa en la que labora	63,66	66,861	,507	,806
Evidencia que efectuar el teletrabajo le da continuidad laboral	63,72	66,384	,549	,804
La empresa le provee equipos de protección personal	64,57	67,139	,267	,819
Se capacita sobre el uso de equipos de protección personal	64,53	67,024	,299	,817
La empresa lo provee métodos de trabajo efectivos	63,70	66,134	,537	,804
Siente que los procedimientos de trabajo ayudan a cumplir los objetivos	63,32	66,459	,517	,805
El tiempo de finalización de actividades en el teletrabajo es suficiente	63,68	67,092	,562	,805
Le afecta no entregar a tiempo los trabajos que le exige su empresa	63,10	70,228	,207	,819
Se siente cómodo trabajando desde su domicilio	63,63	68,454	,405	,811
Considera usted que en el teletrabajo es la manera adecuada de realizar labores	63,65	68,250	,433	,810
El trabajo desde casa responde a su entorno laboral con productividad	63,98	68,000	,361	,812
Se siente valorado por sus jefes al término de cada trabajo realizado	64,11	68,533	,328	,813
El teletrabajo es acorde con los términos acordados en el contrato	64,63	65,800	,329	,816

Fiabilidad del instrumento para la variable satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	20

Nota. De acuerdo al análisis mediante en test de Alpha de Cronbach para los 20 elementos, se obtuvo un valor superior $,070 \geq ,789$; por lo tanto, se puede afirmar que el instrumento que mide la variable formación de competencias es bueno.

Fiabilidad del instrumento por reactivo para la variable

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La empresa realiza actividades físicas en el horario laboral	59,51	61,559	,313	,783
Considera la empresa actividades físicas como parte de las labores diarias	59,35	63,280	,208	,790
Percibe que hay un buen clima laboral en su área laboral	58,67	63,294	,327	,782
La organización reconoce su esfuerzo laboral	58,72	63,691	,288	,784
Se desarrollan estrategias para elevar la autoestima laboral	58,74	62,830	,333	,782
Reconocen sus superiores sus actividades laborales	58,27	60,082	,612	,768
Puede comunicar a la empresa malestar de salud en horario laboral	58,27	62,043	,489	,775
La empresa se preocupa por las condiciones laborales del trabajador	58,31	61,663	,468	,775
La empresa realiza charlas sobre posturas laborales a los trabajadores	58,84	62,549	,356	,780
Usted ha sentido que trabajar en casa genera conflictos con la familia	57,61	60,617	,313	,784
Ha podido trabajar en casa con las distracciones que ocurren en la misma	59,07	65,609	,049	,802
El teletrabajo, le ha incrementado horas laborales	57,43	60,287	,389	,778
Le ha traído beneficios de trabajar en casa	58,23	62,216	,425	,777
La presión laboral del teletrabajo le genera estrés	57,33	61,452	,294	,785
La presión laboral del teletrabajo le genera ansiedad	57,32	61,904	,283	,785
La actitud positiva genera ambiente de trabajo agradable	57,50	59,955	,377	,779
La empresa se preocupa por generar un clima laboral agradable	58,26	60,494	,581	,769
Cree usted que los efectos del teletrabajo, afecta en su rendimiento laboral	57,75	60,410	,499	,772
El reconocimiento en el trabajo ayuda a mejorar el rendimiento de los trabajadores	57,75	59,276	,554	,768
Considera que la diferencia de sueldos causa conflictos entre los colaboradores.	57,46	61,083	,282	,787

Fiabilidad del instrumento para la variable teletrabajo

Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.819	0.819

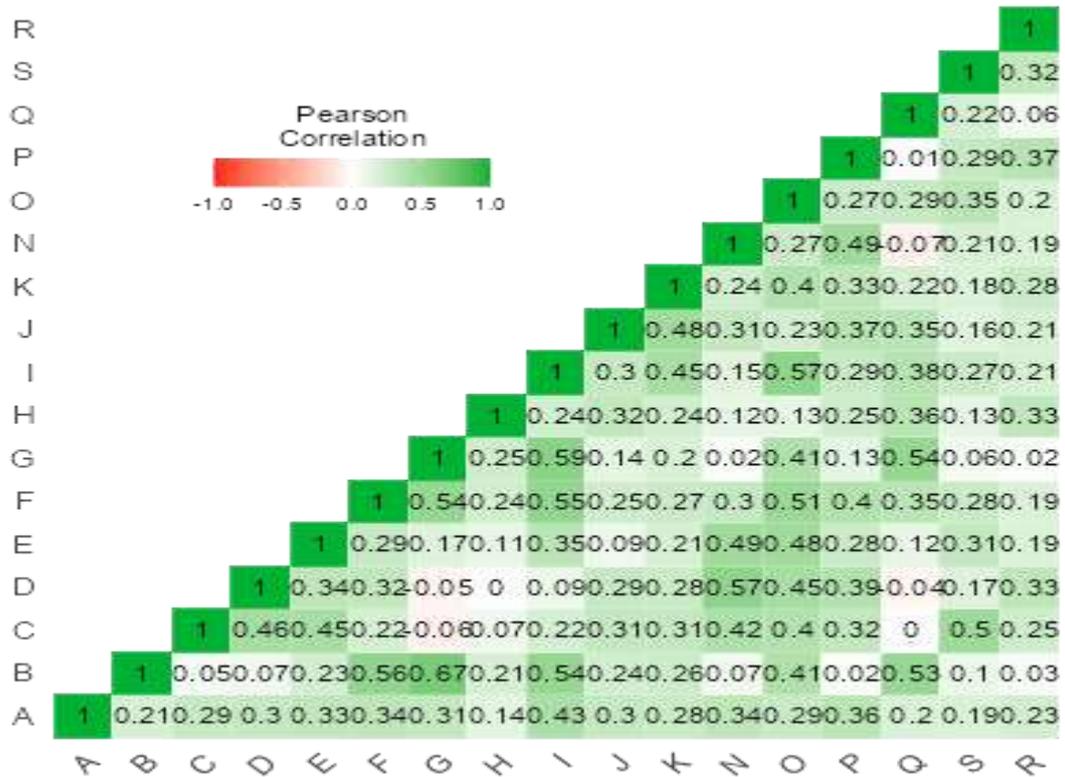
Nota. De acuerdo al análisis mediante en test de Alpha de Cronbach para los 22 reactivos evaluados, se obtuvo un valor superior $,070 \geq ,819$. Para comprobar la fiabilidad del instrumento se analizó con el test Omega de McDonald's, obteniendo un valor superior $,070 \geq ,819$; por lo tanto, se puede concluir que el instrumento que mide la variable formación de competencias es bueno.

Fiabilidad del instrumento con Alpha de Cronbach y Omega de McDonald's

Item Reliability Statistics				
	sd	item-rest correlation	if item dropped	
			Cronbach's α	McDonald's ω
A	0.675	0.481	0.808	0.842
B	1.161	0.114	0.829	0.851
C	0.704	0.532	0.805	0.840
D	0.735	0.459	0.808	0.842
F	0.780	0.485	0.807	0.842
E	0.758	0.566	0.803	0.840
G	1.164	0.114	0.829	0.851
H	0.760	0.337	0.813	0.846
I	0.817	0.454	0.808	0.842
J	0.737	0.507	0.806	0.841
K	0.737	0.549	0.804	0.840
L	1.154	0.267	0.819	0.848
M	1.088	0.299	0.817	0.847
N	0.777	0.537	0.804	0.839
O	0.768	0.517	0.805	0.841
P	0.652	0.562	0.805	0.839
Q	0.775	0.207	0.819	0.849
R	0.687	0.405	0.811	0.844
S	0.674	0.433	0.810	0.843
T	0.816	0.361	0.812	0.845
U	0.801	0.328	0.813	0.847
V	1.184	0.329	0.816	0.846

Figura 10

Correlation Heatmap



Fiabilidad del instrumento para la variable satisfacción laboral

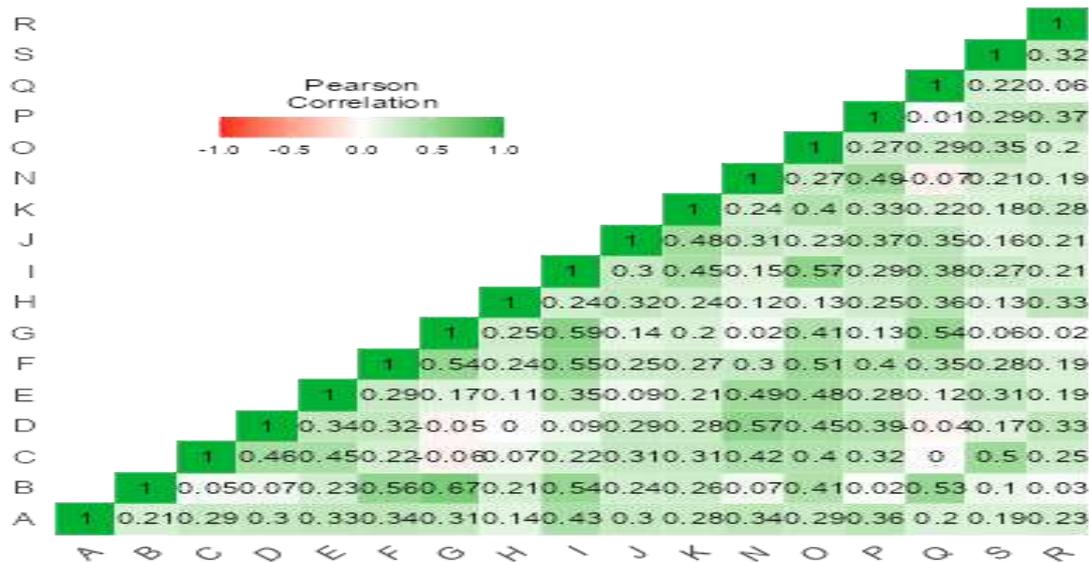
Scale Reliability Statistics		
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.789	0.789

Nota. De acuerdo al análisis mediante en test de Alpha de Cronbach para los 20 reactivos evaluados, se obtuvo un valor superior ,070 \geq ,789. Para comprobar la fiabilidad del instrumento se analizó con el test Omega de McDonald's, obteniendo un valor superior ,070 \geq ,789; por lo tanto, se puede concluir que el instrumento que mide la variable formación de competencias es bueno.

Fiabilidad del instrumento con Alpha de Cronbach y Omega de McDonald's

Item Reliability Statistics				
			if item dropped	
	sd	item-rest correlation	Cronbach's α	McDonald's ω
W	1.024	0.3128	0.783	0.836
X	1.007	0.2081	0.790	0.837
Y	0.732	0.3265	0.782	0.837
Z	0.738	0.2883	0.784	0.840
AA	0.791	0.3328	0.782	0.837
AB	0.738	0.6123	0.768	0.832
AC	0.667	0.4892	0.775	0.837
AD	0.737	0.4684	0.775	0.838
AE	0.791	0.3563	0.780	0.835
AF	1.162	0.3131	0.784	0.843
AG	1.077	0.0493	0.802	0.842
AH	1.038	0.3888	0.778	0.841
AI	0.729	0.4248	0.777	0.841
AJ	1.084	0.2943	0.785	0.842
AK	1.043	0.2827	0.785	0.843
AM	0.731	0.5808	0.769	0.834
AN	0.840	0.4987	0.772	0.839
AO	0.887	0.5544	0.768	0.837
AL	1.105	0.3773	0.779	0.841
AP	1.172	0.2823	0.787	0.844

Correlation Heatmap



Análisis de fiabilidad mediante el test KMO y prueba de esfericidad de Bartlett, variable teletrabajo

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,815
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1262,471
	gl	231
	Sig.	,000

Nota. De acuerdo al análisis de fiabilidad mediante el test de Kaiser-Meyer-Olkin, se obtuvo un valor superior a $,70 \geq ,815$ ajustando la fiabilidad del instrumento. Además se obtuvo una significancia $,000 \leq ,005$ mediante la prueba de esfericidad de Bartlett.

Análisis de fiabilidad mediante el test KMO y prueba de esfericidad de Bartlett, variable satisfacción laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,857
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1285,389
	gl	190
	Sig.	,000

Nota. De acuerdo al análisis de fiabilidad mediante el test de Kaiser-Meyer-Olkin, se obtuvo un valor superior a $,70 \geq ,857$ ajustando la fiabilidad del instrumento. Además, se obtuvo una significancia $,000 \leq ,005$ mediante la prueba de esfericidad de Bartlett.

Anexo F

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2030489850
ANGLO PERUANA TERRA S.A.	
Nombre del Titular o Representante legal: LESLIE OLDHAN	
Nombres y Apellidos LESLIE OLDHAN	DNI: 40734800

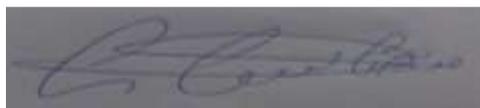
Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Efectos sobre el bienestar del colaborador y su relación en la satisfacción en el contexto del teletrabajo	
Nombre del Programa Académico: Escuela profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos SANCHES POMA ANTHONY ANDRE SANTOS CALDAS LUIS ALBERTO	DNI: 45772664 73490085

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.

Lima y Fecha: 13-06-2022



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) 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.

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

AUTORIZACION DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO EN LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo “Evidenciar el impacto entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización en Anglo Peruana Terra S.A.2022”; Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta, puede enviarla al correo:

lualsacaldas@gmail.com

Anexo G

Base de datos en Excel de variable teletrabajo

N° CORREO	TELETRABAJO																								SUMATORIAS				
	Relaciones laborales						Interrupciones en el trabajo			Condiciones de teletrabajo					Factores de teletrabajo						DX1	DX2	DX3	DX4	VX				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						P21	P22		
1 linaresmarcelo310@gmail.com	2	5	2	2	2	5	5	5	5	3	4	1	1	2	3	3	5	3	3	2	2	1	18	15	9	24	66		
2 milagritoscq123@gmail.com	3	5	1	1	2	4	5	3	5	3	3	1	1	1	3	3	5	3	3	3	3	1	16	13	8	25	62		
3 ramirezsanchezp46@gmail.com	3	4	2	2	2	2	5	4	3	3	3	1	1	2	3	2	5	3	3	3	1	1	15	12	8	23	58		
4 jmartinescheroque@gmail.com	3	5	2	3	2	4	5	3	3	3	3	1	1	2	3	3	5	3	3	4	3	1	19	11	8	27	65		
5 mujicajaime963@gmail.com	3	5	2	2	2	4	5	4	3	3	3	1	1	2	3	2	5	3	3	3	3	1	18	12	8	25	63		
6 almenares397@gmail.com	3	5	2	2	2	4	4	3	3	3	1	1	2	3	2	5	3	3	3	3	1	1	18	10	8	25	61		
7 lsanchezmendieta359@gmail.com	3	3	2	2	2	2	5	4	4	3	3	1	1	2	3	3	5	3	3	3	2	1	14	13	8	25	60		
8 Davidcaldas934@gmail.com	2	3	5	5	2	3	1	4	3	5	4	1	1	3	4	4	4	5	5	4	2	2	20	8	11	33	72		
9 Madaley_zb@gmail.com	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	21	15	15	25	76		
10 Jorgemartinezc@gmail.com	2	5	2	2	4	2	4	5	4	3	2	1	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	17	13	7	26	63		
11 AlbertoQuiñonesM@gmail.com	3	2	3	1	2	3	5	5	3	4	2	1	1	2	2	3	5	2	3	4	2	1	14	13	8	24	59		
12 JosetitocaldasR@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	21	12	8	25	66		
13 CeciliaMontañesQ@gmail.com	3	5	2	4	3	4	5	3	4	3	3	1	1	3	4	3	3	3	2	2	1	1	21	12	8	22	63		
14 JoseSantosV@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	1	4	4	3	4	3	4	2	2	1	21	12	8	27	68		
15 SihviMerT@gmail.com	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	1	1	4	3	4	2	3	3	4	2	1	20	11	9	26	66		
16 KatherineMogrobojoC@gmail.com	5	3	3	4	2	4	5	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	4	3	2	2	1	21	12	8	26	67		
17 MartinHumpini21@gmail.com	3	5	3	3	4	3	5	4	3	3	3	1	1	3	4	3	4	3	4	2	2	1	21	12	8	26	67		
18 JovitaRamirezT@gmail.com	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	20	12	8	25	65		
19 JuanTorresM@gmail.com	3	5	3	4	4	4	5	3	4	1	3	1	1	3	4	3	4	3	3	1	2	1	23	12	6	24	65		
20 Felizbañes24gmail.com	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	3	1	1	4	2	2	3	4	3	2	2	1	22	13	8	23	66		
21 marleniflores@gmail.com	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	20	12	15	32	79		
22 javerflores@gmail.com	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	21	10	14	32	77		
23 giovannafuentes@gmail.com	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	20	11	13	31	75		
24 danygallardo@gmail.com	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	20	10	14	32	76		
25 wildergallo1202@gmail.com	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	20	11	14	31	76		
26 danitzagamara@gmail.com	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	23	12	14	35	84		
27 mercedegarcia@gmail.com	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	21	11	14	33	79		
28 martinhernandez@gmail.com	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	22	11	14	32	79		
29 alejandroherquinio@gmail.com	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	21	11	13	32	77		
30 joelherrera@gmail.com	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	20	11	14	33	78		
31 ricardointanzon@gmail.com	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	22	11	13	33	79		
32 JuanAdrianenF@gmail.com	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	1	21	12	10	26	69		
33 CarlaAhumadaV@gmail.com	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	1	3	4	3	4	3	3	1	2	1	21	11	9	24	65		
34 IlettAliagaDC@gmail.com	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	3	1	1	3	4	3	4	4	3	2	2	1	21	11	10	26	68		
35 GilbertaAlvaradoM@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	2	1	1	3	2	4	4	3	3	2	2	1	21	12	7	24	64		
36 CarlosAncajimaO@gmail.com	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	1	4	3	3	4	3	3	3	2	1	22	11	8	26	67		
37 NoriAtoP@gmail.com	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	3	4	3	4	3	3	3	2	1	22	11	10	26	69		
38 CarlosEspinozaP@gmail.com	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	21	13	8	25	67		
39 RoxanaZuñigaC@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	1	2	4	3	4	3	3	2	2	1	21	12	8	24	65		
40 MariaRiveraG@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	1	3	4	3	3	2	3	2	2	1	21	12	8	23	64		
41 SaraPulidoV@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	21	12	10	25	68		
42 JannetNeyraG@gmail.com	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	1	1	4	4	3	4	3	3	2	2	1	22	12	8	26	68		
43 LuisGavidial@gmail.com	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	2	2	1	22	12	9	25	68		
44 CarlaFelixP@gmail.com	4	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	22	12	8	25	67		
45 RichardChavezC@gmail.com	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	22	12	11	25	70		
46 MoreliaPeñaG@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	21	12	9	25	67		
47 JulianSuarezC@gmail.com	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	22	11	8	25	66		
48 RitaMoreno22@gmail.com	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	1	1	3	5	3	4	4	3	2	2	1	22	12	8	27	69		
49 AndresDiosesV@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	21	12	9	25	67		
50 AlbertoBerrocalM@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	2	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	21	12	7	25	65		
51 RitaMoranH@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	1	3	3	3	4	3	3	2	2	1	21	12	8	24	65		
52 JadeHuamanP@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	21	13	9	25	68		
53 AnggelaLopezN@gmail.com	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	21	12	8	25	66		
54 MonicaSaldañaB@gmail.com	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	1	21	11	9	23	64		
55 LeylaZuritaS@gmail.com	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	1	1	3	3	4	3	3	2	2	1	22	12	10	22	66		

		TELETRABAJO																										
		Relaciones laborales					Interrupciones en el trabajo			Condiciones de teletrabajo				Factores de teletrabajo								SUMATORIAS						
Nº	CORREO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	DX1	DX2	DX3	DX4	VX
56	angelpipanaque@gmail.com	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	15	7	7	26	55
57	antoniojarama@gmail.com	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	13	8	10	22	53
58	javierjimenez@gmail.com	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	16	9	10	26	61
59	eduardopacheco@gmail.com	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	19	7	11	26	63
60	emersonjurado@gmail.com	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	16	9	10	24	59
61	elizabethpacahuala@gmail.com	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2	21	8	12	24	65
62	gabriela.rosa@gmail.com	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	15	8	10	24	57
63	martinsosa@gmail.com	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	20	7	9	24	60
64	marlenelores@gmail.com	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	21	8	13	27	69
65	aureliotolentino@gmail.com	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	15	7	12	24	58
66	antoniopajuelo@gmail.com	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	17	10	10	23	60
67	javieraching@gmail.com	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	14	7	10	20	51
68	omarpartoja@gmail.com	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	2	17	9	12	27	65
69	jesusagama@gmail.com	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	14	5	11	23	53
70	rafaelbenalcazar@gmail.com	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	14	7	9	23	53
71	augustoparedes@gmail.com	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	15	7	11	26	59
72	nelsonbenites10@gmail.com	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	14	8	9	22	53
73	martinlapyre@gmail.com	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	22	11	15	34	82
74	serafinparedes@gmail.com	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	14	7	9	24	54
75	lilianalazo@gmail.com	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	5	3	18	10	14	31	73
76	luisalderon@gmail.com	4	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	18	9	9	25	61
77	alexanderramirez@gmail.com	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	16	10	11	28	65
78	ivancama@gmail.com	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	14	7	7	21	49
79	cindymacedo@gmail.com	4	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	22	10	14	30	76
80	edgarramos@gmail.com	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	21	10	15	33	79
81	marioeguiluz@gmail.com	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	17	9	11	25	62
82	esthermanrique@gmail.com	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	22	12	15	31	80
83	juansanchez@gmail.com	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	27	11	18	40	96
84	carlosespinoza@gmail.com	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	16	6	8	23	53
85	giovanamarcos@gmail.com	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	5	2	3	1	3	4	3	4	22	9	14	28	73
86	josetartan@gmail.com	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	13	7	11	21	52
87	maribelmoyal@gmail.com	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	3	3	4	20	9	14	31	74
88	ricardolaustor@gmail.com	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	15	7	12	24	58
89	royfernandez@gmail.com	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	14	7	11	21	53
90	eduardonavarro@gmail.com	3	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	23	10	13	32	78
91	nicolasgaray@gmail.com	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	14	8	9	22	53
92	nancyneyra@gmail.com	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	24	13	17	38	92
93	mariañiquen@gmail.com	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	18	12	12	34	76
94	angelicaortiz@gmail.com	2	2	3	3	2	3	4	5	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	15	12	12	28	67
95	AdrianaAltamiranoC@gmail.com	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4	3	4	2	4	2	2	1	21	11	10	25	67
96	SegundoHuamanTmail.com	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	20	13	10	25	68
97	RolandNuñezL@gmail.com	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	22	13	9	25	69
98	MonicaBravoM@gmail.com	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	1	1	3	4	3	4	2	3	2	2	1	22	13	8	24	67
99	JesusOcañaRgmail.com	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	4	3	4	4	3	2	2	1	22	12	9	26	69
100	MariaParejaT@gmail.com	5	4	3	3	4	5	4	4	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3	4	2	2	1	24	11	7	25	67
101	AngelicaAguilarC@gmail.com	3	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	2	1	3	4	2	4	3	3	2	2	1	22	13	9	24	68
102	PatriciaVelizF@gmail.com	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	2	2	1	22	12	9	25	68

Base de datos en Excel de variable satisfacción laboral

		SATISFACCION LABORAL																				Sumatoria					
		Salud general						Enfermedades laborales			Conflictos laborales				Estrés laboral				Desigualdad laboral								
N°	CORREO	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	DY1	DY2	DY3	DY4	DY5	YV
1	linaresmarcelo310@gmail.com	2	1	3	3	3	3	3	2	1	4	2	3	3	5	5	3	2	4	5	5	15	6	12	15	14	62
2	mlagritosco123@gmail.com	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	5	5	2	2	4	5	5	11	6	13	14	14	58
3	ramirezsanchezp46@gmail.com	1	1	3	3	2	3	3	2	1	5	2	4	2	5	5	2	2	5	3	5	13	6	13	14	13	59
4	jmartinescheroque@gmail.com	1	1	3	3	2	1	3	2	1	5	2	4	3	5	5	2	2	5	4	5	11	6	14	14	14	59
5	mujicajaim963@gmail.com	2	1	3	3	2	2	3	2	1	4	2	4	3	5	5	2	3	5	3	5	13	6	13	15	13	60
6	almenaresj397@gmail.com	1	1	3	2	2	3	3	2	1	5	2	4	3	5	5	3	2	4	3	5	12	6	14	15	12	59
7	lsanchezmendieta359@gmail.com	2	1	2	2	2	2	3	2	1	4	2	4	3	5	5	3	2	4	4	5	11	6	13	15	13	58
8	Davidcaldas934@gmail.com	1	1	4	3	1	3	5	4	1	2	3	3	5	4	3	3	3	2	3	1	13	10	13	13	6	55
9	Madaley.zb@gmail.com	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	21	9	14	18	14	76
10	Jorgemartinezc@gmail.com	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	5	5	4	2	4	2	5	9	5	11	16	11	52
11	AlbertoQuiñonesM@gmail.com	1	2	3	1	3	2	3	3	2	5	2	5	3	5	5	3	3	3	4	1	12	8	15	16	8	59
12	JoselitocaldasR@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	11	8	14	18	13	64
13	CeciliaMontañasQ@gmail.com	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	13	7	14	18	13	65
14	JoseSantosV@gmail.com	1	1	3	1	2	3	3	4	3	2	3	5	1	3	3	5	3	4	4	5	11	10	11	14	13	59
15	SilvioMerT@gmail.com	1	1	2	2	2	4	3	4	2	5	2	4	3	5	5	4	2	4	4	5	12	9	14	16	13	64
16	KatherineMogrobojC@gmail.com	2	1	2	2	3	3	3	3	3	5	1	5	3	5	5	5	3	3	4	4	13	9	14	18	11	65
17	MartiniHumpini21@gmail.com	1	2	2	2	2	2	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	11	8	14	18	13	64
18	JovitaRamirezT@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	2	3	5	11	8	14	18	10	61
19	JuanTorresM@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	3	11	8	14	18	11	62
20	Felizbañes24gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	4	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	11	9	14	18	13	65
21	marleneflores@gmail.com	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	25	12	12	13	9	71
22	javerflores@gmail.com	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	20	10	14	15	11	70
23	giovannafuentes@gmail.com	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	20	10	13	14	9	66
24	danygallardo@gmail.com	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	22	10	13	15	10	70
25	wildergallo1202@gmail.com	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	21	10	15	14	11	71
26	danitzagamara@gmail.com	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	21	11	15	14	11	72
27	mercedegarcia@gmail.com	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	22	12	16	13	11	74
28	martinhernandez@gmail.com	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	22	11	14	15	10	72
29	alejandroherquinio@gmail.com	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	21	10	15	14	11	71
30	joelherrera@gmail.com	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	20	10	13	15	12	70
31	ricardoinfanzon@gmail.com	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	21	9	16	14	11	71
32	JuanAdrianenF@gmail.com	1	1	2	2	2	3	2	3	3	5	2	5	5	3	5	4	3	4	4	3	11	8	17	15	11	62
33	CarlaAHumadaV@gmail.com	1	2	2	2	3	3	2	3	2	4	1	4	3	5	4	5	3	3	4	5	13	7	12	17	12	61
34	hettAliagaDC@gmail.com	1	1	3	2	2	3	3	3	3	4	1	4	4	5	4	5	3	4	4	5	12	9	13	17	13	64
35	GilbertaAlvaradoM@gmail.com	1	1	2	3	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	4	5	4	3	4	5	12	8	14	18	12	64
36	CarlosAncajimaO@gmail.com	1	1	3	2	2	3	3	3	2	4	1	4	3	5	4	5	3	4	4	5	12	8	12	17	13	62
37	NoriAtoP@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	5	2	4	3	5	5	3	4	4	5	11	9	15	16	13	64
38	CarlosEspinozaP@gmail.com	1	1	2	3	2	3	3	3	2	4	1	4	3	4	4	5	4	4	4	5	12	8	12	17	13	62
39	RoxanaZuñigaC@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	5	5	5	3	4	4	5	11	8	10	18	13	60
40	MariaRiveraG@gmail.com	1	1	2	2	2	3	4	3	2	3	1	5	3	5	5	5	3	4	4	3	11	9	12	18	11	61
41	SaraPulidoV@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	11	8	14	18	13	64
42	JannetNeyraG@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	5	4	5	5	5	3	4	4	5	11	8	15	18	13	65
43	LuisGavidial@gmail.com	1	1	2	2	3	2	3	4	3	5	1	5	2	4	3	5	3	4	4	5	11	10	13	15	13	62
44	CarlaFelixP@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	4	4	5	5	5	3	4	4	5	11	8	14	18	13	64
45	RichardChavezC@gmail.com	1	1	2	3	2	3	3	4	2	5	1	5	3	5	4	5	3	4	4	2	12	9	14	17	10	62
46	MoreliaPeñaG@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	4	1	5	3	4	5	5	3	4	4	5	11	8	13	17	13	62
47	JulianSuarezC@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	4	1	4	3	5	5	5	3	4	4	5	11	8	12	18	13	62
48	RitaMoreno22@gmail.com	1	1	3	2	2	3	3	2	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	12	7	14	18	13	64
49	AndresDiosesV@gmail.com	1	1	2	3	2	3	3	3	2	5	2	5	3	5	5	5	3	4	4	5	12	8	15	18	13	66
50	AlbertoBerrocalM@gmail.com	1	1	2	2	3	3	3	3	2	4	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	12	8	13	18	13	64
51	RitaMoranH@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	5	4	5	11	8	14	18	14	65
52	JadeHuamanP@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	5	4	5	11	8	14	18	14	65
53	AnggelalopezN@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	4	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	11	8	13	18	13	63
54	MonicaSaldañaB@gmail.com	1	1	2	2	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	5	4	5	11	8	14	18	14	65
55	LeylaZuritaS@gmail.com	1	1	2	3	2	3	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	12	8	14	18	13	65

		SATISFACCION LABORAL																									
		Salud general						Enfermedades laborales			Conflictos laborales				Estrés laboral				Desigualdad laboral			Sumatoria					
N° CORREO		P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	DY1	DY2	DY3	DY4	DY5	VY
56	angelipanaque@gmail.com	2	1	2	3	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	12	7	11	8	7	45
57	antoniojarama@gmail.com	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	13	9	10	10	8	50
58	javierjimenez@gmail.com	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	14	7	11	10	8	50
59	eduardopacheco@gmail.com	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	13	9	13	15	13	63
60	emersonjurado@gmail.com	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	15	8	10	8	8	49
61	elizabethpacahuala@gmail.com	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	16	8	10	9	8	51
62	gabriella rosa@gmail.com	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	14	7	8	9	8	46
63	martinsosa@gmail.com	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	16	9	10	12	10	57
64	marleneflores@gmail.com	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	17	7	11	10	8	53
65	aureliotolentino@gmail.com	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	13	7	9	10	9	48
66	antoniojajuelo@gmail.com	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	18	10	11	11	7	57
67	javieraching@gmail.com	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	13	7	9	10	7	46
68	omarpanoja@gmail.com	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	15	9	11	11	6	52
69	jesusagama@gmail.com	1	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	12	8	8	12	6	46
70	rafaelbenalcazar@gmail.com	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	3	2	2	3	9	7	12	12	7	47
71	augustoparedes@gmail.com	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	13	7	9	9	7	45
72	nelsonbenites10@gmail.com	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2	3	16	7	12	12	7	54
73	martinlapeyre@gmail.com	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	22	10	15	16	13	76
74	serafinparedes@gmail.com	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	14	9	8	11	9	51
75	lilianalazo@gmail.com	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	5	2	3	3	4	4	3	4	2	18	10	13	14	9	64
76	luisalderon@gmail.com	1	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	14	8	13	13	8	56
77	alexanderramirez@gmail.com	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	17	7	13	13	8	58
78	ivancama@gmail.com	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	13	7	11	12	7	50
79	cindy macedo@gmail.com	2	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	20	10	11	10	10	61
80	edgarramos@gmail.com	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	20	11	13	13	13	70
81	marioeguiluz@gmail.com	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	14	7	10	9	8	48
82	esthermanrique@gmail.com	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3	5	4	4	3	20	10	9	15	11	65
83	juansanchez@gmail.com	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	22	12	15	15	11	75
84	carlosespinoza@gmail.com	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	11	8	10	14	7	50
85	giovannamarcos@gmail.com	2	3	3	4	4	4	3	5	3	2	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	20	11	9	14	11	65
86	josefarfan@gmail.com	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	12	6	11	9	8	46
87	maribelmoyal@gmail.com	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	21	9	16	15	11	72
88	ricardofaustor@gmail.com	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	12	6	12	11	9	50
89	royfemandez@gmail.com	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	13	7	12	12	9	53
90	eduardonavarro@gmail.com	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	1	4	4	4	3	3	19	11	15	13	10	68
91	nicolasgaray@gmail.com	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	13	6	12	13	7	51
92	nancymeyra@gmail.com	2	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	22	14	19	17	13	85
93	mariañiquen@gmail.com	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	26	13	15	14	9	77
94	angelicaortiz@gmail.com	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	14	7	11	14	7	53
95	AdrianaAltamiranoC@gmail.com	1	1	2	2	3	3	3	2	2	5	1	5	4	5	5	3	4	4	5	5	12	7	15	17	14	65
96	SegundoHuamanTmail.com	1	2	2	3	2	4	4	3	2	4	1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	14	9	13	18	14	68
97	RolandNuñezL@gmail.com	2	1	2	2	2	3	4	3	2	5	2	4	3	5	5	5	3	4	4	5	12	9	14	18	13	66
98	MonicaBravoM@gmail.com	1	2	2	2	2	3	3	4	2	5	2	5	3	5	5	5	3	5	5	3	12	9	15	18	13	67
99	JesusOcañaRgmail.com	2	1	3	2	2	3	3	3	2	4	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	13	8	13	18	13	65
100	MariaParejaT@gmail.com	2	2	3	2	2	3	3	3	2	5	2	5	3	5	3	4	4	4	5	3	14	8	15	16	12	65
101	AngelicaAguilarC@gmail.com	1	2	3	2	2	3	4	3	2	4	1	4	3	5	5	5	3	4	4	5	13	9	12	18	13	65
102	PatriciaVeizF@gmail.com	1	2	2	2	3	3	2	3	2	5	1	5	3	5	5	5	3	4	4	5	13	7	14	18	13	65

Anexo H

Matriz de evidencias internas (producto de la estadística)

Tesis: El teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa minera

Objetivos de la investigación:

OG= Evidenciar el impacto entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización Anglo Peruana Terra S.A.

OE₁= Evidenciar el impacto que existe entre relaciones laborales y la satisfacción laboral en los colaboradores.

OE₂= Evidenciar el impacto que existe entre las interrupciones en el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores.

OE₃= Evidenciar el impacto que existe entre condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores.

OE₄= Evidenciar el impacto que existe entre factores del teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores.

Variable / Dimensión	Hipótesis general / Hipótesis específica	Teorías		Resultados	
		Variable / Dimensión (X)	Variable / Dimensión (Y)	Descriptivos	Inferenciales
El teletrabajo y la satisfacción laboral	Existe un impacto entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la organización.	Se define como la modalidad de brindar servicios laborales de forma segura desde un lugar fuera del puesto de trabajo formal, se deriva del punto de trabajo con la tecnología y sin tener que realizar movilizaciones a los puntos de trabajo (Niebuhr et al., 2022, p.3)	Se define como el bienestar del personal, el ambiente laboral idóneo para desempeñar sus funciones con los instrumentos de trabajo, el salario adecuado a las funciones y las relaciones profesionales (Tamers et al., 2020, p.22)	Del 100% de los encuestados, el 52,9 % coincidió en afirmar que realizar el teletrabajo es regular, el 43,1% coincidió en afirmar que el teletrabajo es deficiente y el 3,9% coincidió que el teletrabajo es óptimo Del 100% de los encuestados, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y, por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptima.	Rho de Spearman Correlación: ,678 Sig. (bilateral): ,001
Relaciones laborales y la satisfacción laboral	Existe un impacto entre las relaciones laborales y satisfacción laboral en los colaboradores de la organización.	Se define como la comunicación profesional, entre el colaborador y los superiores, existe desde la prestación de servicios a cambio de una remuneración (Choe et al., 2022, p.2)	Se define como la tranquilidad laboral se ve reflejada por las diferentes condiciones en el trabajo tales como el respeto al colaborador con su contrato y la tranquilidad de realizar funciones con las viables instrumentos (Beckel y Fisher, 2022, p.30)	Del 100% de los encuestados, el 62,0 % coincidió en afirmar que las relaciones laborales son regulares, también el 34,0% coincidió en afirmar que las relaciones laborales son deficientes y, por último, el 6,0% coincidió que las relaciones laborales son óptimas. Del 100% de los encuestados, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptimo.	Rho de Spearman Correlación: ,708 Sig. (bilateral): ,001
Interrupciones en el teletrabajo y satisfacción laboral	Existe un impacto entre las interrupciones en el teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la organización.	Se define como la suspensión de actividades de corto tiempo por factores tales como ruidos, gritos, bullas externas entre otros los cuales hacían que el colaborador se desconcentre de la realización de su trabajo y el mismo sea repercutido en su desempeño	Es definido como la relación óptima entre el ambiente laboral y el colaborador, así mismo la percepción de la persona en cómo se siente al realizar funciones dentro de la organización	Del 100% de los encuestados, el 45,1 % coincidió en afirmar que las Interrupciones laborales están en totalmente de acuerdo, también el 34,3% coincidió en afirmar que las Interrupciones laborales son ni de acuerdo ni en desacuerdo y, por último, el 20,6% coincidió que las Interrupciones laborales son	Rho de Spearman Correlación: ,540 Sig. (bilateral): ,001

		laboral (Anjum et al., 2020, p. 3)	(Deng et al., 2018, p.4)	totalmente en desacuerdo Del 100% de los encuestados, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptimo.	
Condiciones de teletrabajo y la satisfacción laboral	Existe un impacto entre las condiciones de teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la organización	Se define como la calidad del ambiente laboral en el que se desempeñan junto a la infraestructura y la ergonomía a emplearse dentro del horario de trabajo (Sousa et al., 2021, p. 2)	Se define como el bienestar del trabajador, su buen desempeño, la calidad de trabajo que presentan y la satisfacción por trabajar en un ambiente positivo (Kocman y Weber; 2018, p.2)	Del 100% de los encuestados, el 62,7 % coincidió en afirmar que las condiciones de teletrabajo son deficientes, también el 30,4% coincidió en afirmar que las condiciones de teletrabajo son regulares y, por último, el 6,9% coincidió que las condiciones de teletrabajo son óptimas Del 100% de los encuestados, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptimo	Rho de Spearman Correlación: ,161 Sig. (bilateral): ,106
Factores del teletrabajo y satisfacción laboral	Existe un impacto entre los factores del teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la organización.	Se define como los recursos necesarios para realización del trabajo remoto (Jiao et al., 2021, p. 4)	Se define como el enlace de la motivación y la solución de problemas de manera eficaz, el buen ambiente en el trabajo entre otros que permiten al colaborador desempeñarse de manera óptima con buenos ánimos (Vigan y Giaque; 2018, p.598)	Del 100% de los encuestados, el 77,0 % coincidió en afirmar que los factores de teletrabajo son deficientes, también el 20,0% coincidió en afirmar que los factores de teletrabajo son regulares y, por último, el 5,0% coincidió que los factores de teletrabajo son optimo Del 100% de los encuestados, el 60,8 % coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es regular, también el 30,4% coincidió en afirmar que la satisfacción laboral es deficiente y por último, el 8,8% coincidió que la satisfacción laboral es óptimo	Rho de Spearman Correlación: ,506 Sig. (bilateral): ,001

Matriz de evidencias externas (producto de los antecedentes)

Tesis: El teletrabajo y la satisfacción laboral de una empresa minera

Autor	Hipótesis general / Hipótesis específica	Teorías		Resultados
		Variable / Dimension (X)	Variable / Dimension (Y)	Inferenciales
Guizado et al., (2021) GENERAL X y	Existe relación del teletrabajo y su influencia en el bienestar laboral de los colaboradores	Se define como la modalidad de prestar servicios descentralizados, así mismo se caracteriza por usar equipos tecnológicos para realizar sus labores, sin necesidad de trabajar presencialmente en la empresa. Velásquez (2018)	Se define como la calma laboral bajo un ambiente de trabajo favorable para desempeñarse en sus labores. Inegbedion (2020),	Rho de Spearman Correlación: ,429 Sig. (bilateral): ,000
Mahmood et al., (2021) GENERAL X y	Evidenciar las exigencias del trabajo en la satisfacción laboral del teletrabajo empleando un modelo de exigencias laborales y recursos.	Se define como el uso de la tecnología y programas que permiten ser una alternativa laboral y productivo ante la sociedad y el mercado laboral, punto consiguiente del estilo tradicional y sin descuidar dicha labor Tokarckuk et al., (2021)	Se define como la tranquilidad de la que el colaborador puede desempeñarse de forma abierta, con métodos de recopilación de información relevantes, área de trabajo pasivo y sin complicaciones. Golden (2008)	Rho de Spearman Correlación: ,700 Sig. (bilateral): ,000
Wirawan et al., (2021) DX1 Relaciones laborales	Evidenciar posible predictores de la satisfacción laboral. La teoría de relaciones laborales	Se define como influye el clima laboral de los colaboradores con los superiores en todo aspecto de trabajo, observando en su desempeño. Jyothi et al (2012)	Se define como la relación de la serenidad del colaborador dentro de la empresa, pero también en el trabajo descentralizado por el confinamiento. Martin et al., (2012)	Rho de Spearman Correlación: ,880 Sig. (bilateral): ,005 <0.05
Protado et al., (2021) DX1 Relaciones laborales	Determinar la comprensión y aceptación del clima organizacional para los trabajadores.	Se define como la relación que se tiene entre los colaboradores y la organización donde se tendrá en cuenta mejorar el clima organizacional entre ambos, mediante reconocimientos y métodos de producción efectiva. Cordozo et al (2019)	Se define como la motivación que se brinda al colaborador para mejorar el desempeño de forma positiva y con la concentración necesaria que amerita el trabajo. Ahmad et al., (2018)	Rho de Spearman Correlación: ,906 Sig. (bilateral): ,005
Morilla et al., (2021) DX2 Interrupciones en el teletrabajo	Analizar el perfil de los trabajadores durante el periodo de pandemia	Interrupciones se define como impedir la continuidad de los procesos donde encontramos los conflictos familiares y el trabajo, carga laboral y los efectos negativos de salud, por lo tanto, la calidad de desempeño puede ser nada favorable para la empresa. Fantova (2003)	Se define como la aceptación de la tranquilidad laboral bajo los parámetros de función y también por la seguridad de un contrato con todos sus acuerdos. Caballero (2002)	Rho de Spearman Correlación: ,777 Sig. (bilateral): ,000

Barriga (2021) DX2 Interrupciones en el teletrabajo	Estudiar el impacto de las interrupciones, teniendo en cuenta la sobrecarga de trabajo en los colaboradores remotos	Se define como las complicaciones en los trabajadores remotos debido al alto nivel de desconcentración de las interrupciones y las diferentes dificultades del mismo trabajo por encontrar la información necesaria. Spuk (2020)	Se define como la comodidad que necesita los colaboradores para que pueda desempeñarse de forma eficiente ya que con los implementos necesarios puede trabajar a distancia y sin interrupciones en el trabajo remoto Salavana (2004)	Rho de Spearman MC Donald's omega de ,861 Sig. (bilateral): ,0.005
Sandoval et al., (2021) DX3 Condiciones de teletrabajo	Analizar el impacto del conflicto trabajo-familia en el burnout, considerando la sobrecarga laboral	Se define como la calidad de vida en el área de trabajo tales como trabajar las horas laborales requeridas, los implementos necesarios y también el trabajo con especificaciones donde el colaborador se desempeña sin complicaciones. Song (2020)	Se define como al aceptación y seguridad laboral en el cual se sienten tranquilos por trabajar bajo un régimen laboral que cumple con el cuidado de los colaboradores. Allen (2015)	Rho de Spearman Correlación: ,682 Sig. (bilateral): ,001
Kurozovich et al., (2021) DX3 Condiciones de teletrabajo	Medir la relación del uso de sistema de teletrabajo y satisfacción.	Se define como adecuados instrumentos de trabajo, que son las herramientas y los equipos que son seleccionados de manera adecuada para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo. Vankatesh (2002)	Se define como el compromiso organizacional y el desempeño laboral y cómo influye en los resultados laborales. Wayne (2002)	Rho de Spearman Correlación: ,800 Sig. (bilateral): ,000
Wohrmann (2021) DX4 Factores de teletrabajo	El teletrabajo cambia los factores de trabajo del empleo remunerado en tal forma los recursos y demandas laborales.	Se define como el puesto de trabajo y el tiempo que emplean para realizar la jornada laboral ya que influye la hora de comienzo, pero no tiene hora de finalizar la labor, el tomar descansos y los puestos de trabajo en el que se desempeñan, tiene una fuerte relación en que los mismos generan horas extras no reconocidas y que corren riesgo de explotarse así mismo. Glass (2016)	Se define como tranquilidad percibida de los colaboradores, en cómo se desempeñan fructíferamente y positivamente sin que haya conflictos laborales, usando los artefactos necesarios y con mucha fluidez de trabajo sin presión u fatiga. Dekker (2007)	Rho de Spearman Correlación: ,760 Sig. (bilateral): ,0014
Jamal (2021) DX4 Factores de teletrabajo	Determinar la importancia de los efectos positivos y negativos sobre el equilibrio de la vida y el trabajo, la satisfacción laboral y relaciones profesionales	Se define como los elementos de trabajo como la autonomía laboral sobre el control de trabajo y el área en el cual se desempeña el mismo, el trabajo remoto también infiere en el área de trabajo no adecuado ya que no todos los que lo realizan tienen las herramientas adecuadas para trabajar y los medios económicos para acondicionarlo por lo cual su desempeño también se verá afectado. Langfrend (2000)	Se define como los recursos que la empresa brinda, junto a la motivación profesional que proporciona resultados positivos en el desempeño bajo un proceso motivacional. Bekker (2007)	Rho de Spearman Correlación: ,854 Sig. (bilateral): ,0.01



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: "El teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa minera", cuyos autores son SANCHEZ POMA ANTHONY ANDRE, SANTOS CALDAS LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 24 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR DNI: 10596867 ORCID: 0000-0002-2532-3194	Firmado electrónicamente por: GILLAS el 19-12- 2022 11:27:49

Código documento Trilce: TRI - 0452743