



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**El teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en
una empresa de la ciudad de Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Garcia Coronado, Emilio Jose Hilario (orcid.org/0000-0003-1887-0189)

ASESORES:

Dr. Peredo Rojas, Luis Fernando (orcid.org/0009-0004-3654-1922)

Mag. Paredes Diaz, Juana Marivel (orcid.org/0000-0001-6190-604X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por protegerme y regalarme perseverancia para sacar adelante este logro. A mi esposa Silvia, por su apoyo y ánimos, mis hijos Noah y Alaia por regalarme sus sonrisas y besos cuando no podía estar con ellos y mi madre María por su comprensión y amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la universidad César Vallejo, por acompañarme en este camino profesional y abrirme las puertas de su casa de estudios el cual pudo mejorar mis conocimientos. A los profesionales que me acompañaron con sus consejos asesorías y validaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREDO ROJAS LUIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023", cuyo autor es GARCIA CORONADO EMILIO JOSE HILARIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREDO ROJAS LUIS FERNANDO CARNET EXT.: 000945199 ORCID: 009-0004-3654-1922	Firmado electrónicamente por: LPEREDOR el 04-08- 2023 13:46:04

Código documento Trilce: TRI - 0634119





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GARCIA CORONADO EMILIO JOSE HILARIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
EMILIO JOSE HILARIO GARCIA CORONADO DNI: 44531619 ORCID: 0000-0003-1887-0189	Firmado electrónicamente por: JGARCIACO87 el 01- 08-2023 21:00:46

Código documento Trilce: TRI - 0634121



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población muestra y muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Métodos de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Ventajas y desventajas del teletrabajo	10
Tabla 2: Contenido validado por juicio de expertos para el instrumento de teletrabajo.	23
Tabla 3: Contenido validado por juicio de expertos para el instrumento de satisfacción laboral.	24
Tabla 4: Confiabilidad cuestionario teletrabajo	25
Tabla 5: Confiabilidad cuestionario de satisfacción laboral	25
Tabla 6: Teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.	28
Tabla 7: TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.	29
Tabla 8: Autoprogramación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.	30
Tabla 9: Trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.	31
Tabla 10: Pruebas de normalidad	32
Tabla 11: Correlación teletrabajo y el incremento de la satisfacción	33
Tabla 12: Correlación TIC y el incremento de la satisfacción laboral	34
Tabla 13: Correlación autoprogramación y el incremento de la satisfacción laboral	35
Tabla 14: Correlación trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral	36
Tabla 15: Correlación de variable y dimensiones	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Elementos del teletrabajo	Pág. 12
Figura 2:	Diseño de investigación	18
Figura 3:	Cálculo de poblaciones finitas	20
Figura 4:	Ecuación para calcular muestreo aleatorio sistemático	21

RESUMEN

El actual propósito del estudio fue establecer una relación y el incremento de la satisfacción laboral con el teletrabajo en una empresa en la ciudad de Lima-2023, el procedimiento de búsqueda utilizado fue hipotético-deductivo, de tipo básica, este estudio fue desarrollado mediante un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, bajo diseño experimental y con un corte de investigación transversal, por el que se tuvo a considerar una población de 500 y una muestra aleatoria representativa simple de 378 colaboradores en una empresa de Lima. La técnica de recolección de información fue considerado a través de la encuesta, presentados en dos temarios con graduación de Likert con 22 ítems mencionados a la variable teletrabajo y 24 para satisfacción laboral, las que fueron acreditadas por un juicio de expertos, asimismo, el método alfa de Cronbach fue empleado para demostrar la confiabilidad de la prueba que arrojó un factor (coeficiente) superior de 0.90, valorando al instrumento como muy bueno para las variables mencionadas estudiadas. Se concluyó con la relación significativa del teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral, el factor de correlación Rho de Spearman de 0.721, reveló una elevada asociación para las variables; también se encontró una correlación positiva.

Palabras clave: *Teletrabajo, satisfacción laboral, tics*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relation and the increase of the labor satisfaction with the Telecommuting in a company in the city of Lima – 2023, the procedure of searching used was the hypothetical – deductive, of basic type, with regard to the approach. This study was developed through a quantitative approach, correlational scope, under experimental design and a cut of cross-sectional investigation. and for that it was considered a population of 500 and a simple representative random sample of 378 collaborators of a company of Lima. The technique of collection of information was considered through the survey, presented in two questionnaires with Likert scale of 22 items referred to the variable Telecommuting and 24 for job satisfaction, the same that were validated by a judgment of experts, also, for the reliability was used Cronbach's alpha which yielded a coefficient of 0.90, estimating the instrument as very reliable for both variables. It was concluded with the significant relationship between telecommuting and the increase of job satisfaction, the Spearman's Rho correlation coefficient of 0.721, showed a high association between the variables; besides being the correlation positive.

Key words: Telecommuting, job satisfaction, tics

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de estos últimos años y por concepto mismo de la pandemia ocasionada por COVID 19, han ocasionado un auge de la modalidad de trabajo llamada Teletrabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020) las personas que teletrabajan sean parcial o completo expresadas en un número, está incrementando de forma significativa y esto se debe a que la economía se enfrentó a una pandemia ocasionada por el covid-19. Esto también se aplicó al hecho de que antes de la pandemia, el teletrabajo representaba el 30 % del potencial de empleo en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia, el 10 % en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia, el 20 % en los EE. UU. y el 16 % Japón.

Durante la pandemia, el incremento de teletrabajo parcial o total fue significativo, con un ascenso a cifras de 4 por cada 10 empleados en Europa iniciaron a teletrabajar y las naciones más afligido por la pandemia ocasionada por la covid-19 y en países donde ya estaba el teletrabajo implementado tuvo más relevancia con un crecimiento del 60% en Luxemburgo, Bélgica y Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, más del 50%, Suecia, Austria, Italia y Irlanda, alrededor del 40%.

Según (OIT, 2020) la falta de regulación en el marco normativo y el auge del teletrabajo en países desarrollados generó vulnerabilidad en cuanto a los derechos y más aún, en la satisfacción laboral de los teletrabajadores.

En el ámbito nacional el diario gestión (13 de agosto 2018) señala, que durante el 2017 la cantidad de teletrabajadores era de 648. Todo ello llegó a que las empresas se preguntaran por los resultados en relación a la satisfacción laboral con el nuevo concepto de trabajar. Por su parte Araya (2020), dentro de su investigación, concluye que el teletrabajo tiene un gran potencial y altera de forma significativa la satisfacción laboral en los teletrabajadores, así también, podría presentar un impacto con un colaborador ampliamente satisfecho y motivado, pero siempre y cuando el teletrabajador sienta un compromiso hacia su organización, en la cual demostró que el 90% de los teletrabajadores están satisfechos o muy satisfechos.

Así también, Reyes (2020) consideró que el teletrabajo es una modalidad importante para la satisfacción laboral, puesto que contiene ventajas como disponibilidad de horario, autonomía y más tiempo para la familia.

En la misma línea, Limón (2021), finalizó en su estudio indicando que actualmente el teletrabajo es una alternativa excepcional y es utilizada como prevención a la propagación de la Covid-19, muchas empresas han implementado el modelo y empezaron a realizar el traslado de la oficina a los domicilios de los teletrabajadores a través de la disposición de equipos y tecnologías que faciliten el desarrollo de sus actividades en sus domicilios mejorando de manera significativa la satisfacción de los colaboradores.

Para el entorno local, Cano et al. (2017) concluyó en su investigación, que el teletrabajo es una propuesta sobresaliente para la generación de empleo, reducción de costos y renueva la enseñanza de los hijos de los teletrabajadores y el desarrollo profesional, pero aun así, existe cierta resistencia al modelo debido a que es flexible para las empresas por tiempo y trabajo es por tal motivo que indica la importancia de habilitar y cumplir con un horario, brindar un espacio de trabajo y el equipo tecnológico con la capacidad de ejecutar las actividades del día.

Así también Ortiz y Quino (2021) señalaron que el 67% de su muestra de estudio considera un horizonte alto de satisfacción laboral y la implementación de prácticas de bienestar en el lugar de trabajo es importante para aumentar la satisfacción laboral en una organización.

En cuanto a la influencia del teletrabajo, Rodríguez (2021), concluyó en su estudio que el teletrabajo influye de manera significativa sobre la satisfacción con la implementación del teletrabajo para los colaboradores del Gobierno de Sigüenza para el año 2021, así también indicó que las TIC influyen de forma significativa en la satisfacción laboral. Dicho análisis fue realizado a los teletrabajadores de la empresa editora La Industria de Trujillo y concluye con la relación directa teletrabajo y satisfacción laboral resaltando el horizonte medio de satisfacción considerando el equilibrio de teletrabajo, vida familiar y condiciones de trabajo.

Para la relación del teletrabajo con la satisfacción laboral podemos mencionar a Maurer et al. (2022), quien evidenció en su investigación una correspondencia directa para ambas variables en mención, dicho estudio mostró cifras de 70.6% de teletrabajadores con buen estado de satisfacción laboral, un 29.3% con un regular estado de satisfacción laboral y sin evidencia el grado de satisfacción laboral malo.

También se puede mencionar el trabajo realizado por Obregón (2022), quien en su investigación realizada a los colaboradores por teletrabajo realizado en Lima manifestó nexo entre el teletrabajo y la satisfacción laboral y por consiguiente propone a su gerencia, considerar los resultados para favorecer a la calidad del teletrabajo dentro de la institución.

Por último, Guisado y Montoya (2021), concluyeron que el teletrabajo predomina relevantemente en la satisfacción laboral para los teletrabajadores de la organización de defensa pública del Callao durante el año 2021, así mismo mencionan un convenio de las esferas de familia y laboral con la satisfacción laboral, ya que de por medio hay una horario constituido y riguroso en la que no superponen generando la satisfacción.

Por otro lado, se puede mencionar que la presente investigación identificó el problema principal de acuerdo al contexto presentado y formuló la pregunta

¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023?

Como problemas específicos se plantearon las siguientes interrogantes ¿Cuál es la relación que existe entre las TIC, la auto programación y el trabajo autónomo con la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023?

Por lo que corresponde a la hipótesis principal se enunció lo siguiente: Existe relación significativa entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Correspondiente a las hipótesis específica se enunció lo siguiente:

Existe relación significativa entre las TIC, la autoprogramación y el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima – 2023.

El actual estudio, se brindó con el fin de maximizar el conocimiento por las variables de estudios vigentes en la investigación, como variable independiente; Teletrabajo y la variable dependiente; Satisfacción laboral.

Por consiguiente, para la investigación preparada, se identificó al objetivo principal el cual pretende: Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Por los objetivos específicos se consideró lo siguiente:

Determinar la relación que existe entre las TIC, la auto programación, el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023

El presente estudio se justificó de manera práctica y es de significativa importancia para las instituciones que pretenden establecer el sistema de teletrabajo en el Perú o mantenerlo implementado, así también reconocer y saber los resultados sobre la satisfacción laboral en sus telecolaboradores mediante este modelo de trabajo.

De manera metodológica el presente estudio se justificó dado que se ha tenido en cuenta los procedimientos y técnicas del método científico, así como también los procedimientos para el recojo y procesamiento de datos sobre las variables analizadas en el trabajo. Asimismo, justifica en forma teórica y se ha considerado como pilares de investigación las bases y autores teóricos que establecen y dimensionan sobre las variables y que se han tenido en cuenta en este estudio, además se ha estudiado ampliamente la literatura nacional e internacional sobre las variables teletrabajo y satisfacción laboral, realizando luego el planteamiento y contrastación de hipótesis.

Por último, esta investigación fue preparada con la finalidad que fortalezca el conocimiento del campo y mejorar la implementación del teletrabajo para

empresas a las cuales apostarán por esta modalidad o modelo que se fomenta en el Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Por lo que corresponde con los estudios internacionales: Guayacán et al. (2022) dentro de su estudio concluyó a más potencia de teletrabajo, es mayor la satisfacción laboral del teletrabajador, así también incrementa la satisfacción laboral a los telecolaboradores con edad superior a 40 años. Dicho estudio fue realizado al personal administrativo y docente de una universidad en el oriente de Colombia.

Gómez et al. (2019), afirmó una relación positiva de teletrabajo y el incremento de la satisfacción laborada, en su estudio proporcionado a los colaboradores bajo rol de intermediación en la división de riesgos y seguros de la municipalidad de Medellín Colombia. Indica dentro de su estudio que la naturaleza de motivacional interna y externa son capaces de generar recompensa en el trabajo y ello incrementa la satisfacción laboral.

Arce y Rojas (2020), analizaron los resultados por el estudio realizado a trabajadores del estado de una universidad de Costa Rica en la satisfacción laboral con nexo al teletrabajo y el trabajo presencial. Dicha investigación indica que los teletrabajadores perciben una mayor satisfacción laboral a diferencia de los trabajadores presenciales, muestra también rescata en el estudio un alto porcentaje de mujeres menores de 30 años.

León-Peralta y Gomez-Hasfield (2022) dentro de su estudio realizado a los teletrabajadores del sector automotriz en la ciudad de Puebla, señaló que no encontró relación alguna teletrabajo y satisfacción laboral, así también señaló que existe un incremento por la satisfacción extrínseca que los teletrabajadores de forma intrínseca. Así mismo recomienda diseñar escenarios de organización sanos y pueda cocrear una satisfacción mutua tanto el colaborador como la organización.

Macias (2022), tuvo por objetivo determinar la relación entre las variables teletrabajo y la satisfacción laboral en una empresa localizada en Guayaquil, en una tesis de tipo correlacional descriptivo y una muestra de 23 trabajadores, concluyó con el hallazgo de una relación significativa de manera moderada para las variables con un ,522 y una significancia de 0.011, entendiéndose que un buen nivel de teletrabajo produce un mejor nivel de satisfacción laboral.

Moral (2021), en su análisis realizado en la ciudad de Cataluña con el propósito de determinar la relación del teletrabajo en la satisfacción laboral de trabajadores durante el contexto de pandemia, utilizó una muestra de 124 personas de entre los 37 años de edad, en una tesis descriptiva de diseño transversal, finalizó con la conclusión que aquellos trabajadores que realizaron por primera vez esta modalidad de trabajo presentaron niveles bajos sobre la satisfacción laboral de -0,26 de 0,005.

Dentro del contexto nacional, Barreto (2021) indicó en su estudio que la relación del teletrabajo es significativa a la satisfacción laboral en un valor de 58.40 %. Dicha prueba fue realizada a los funcionarios de la Oficina de Normalización Provisional en el departamento de Piura en el año 2021. Asimismo, dejó en contexto la recomendación aplicar métodos que faciliten el desarrollo y calidad de teletrabajo.

Reyes (2020), dentro de su estudio realizado a los teletrabajadores en una IE en la localidad de Trujillo, concluyó que la institución proporcione a sus colaboradores herramientas de tecnología, flexibilidad en sus horarios y lugar de trabajo incrementara el nivel de satisfacción Así también, demuestra la relación como muy alto y recomienda seguir mejorando las condiciones de trabajo.

Para Cuba (2022), según el estudio realizado al personal de la universidad peruana los Andes en el año 2021, alrededor de 363 colaboradores, de las cuales 113, encontró dentro de su investigación que están vinculados con las dimensiones del teletrabajo, es por ello que concluyó que el teletrabajo mejora la satisfacción laboral.

Aguilar et al. (2021) cuyo objetivo de aplicación fue disponer la relación entre el teletrabajo y desempeño laboral de trabajadores peruanos, con una población de 350 y una muestra de 150 personas respectivamente, concluyendo que existe una relación significativa entre los teletrabajadores y el desempeño y satisfacción laboral teniendo a considerar que ($p=4,48E-06$) es menor a 0.1.

Obregón (2022) se propuso identificar la relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en teletrabajadores del sistema nacional de pensiones, mediante un analisis de horizonte correlacional descriptivo y de diseño no experimental, utilizó una muestra censal al cual se les asignó dos cuestionarios

para recolectar los datos, al cual concluyó con la correlación en ambas variables es significativa en un nivel moderado (0,546) y p-valor 0,005.

Rodríguez (2021) se planteó como objetivo si el teletrabajo influye en la satisfacción laboral de los teletrabajadores en la localidad de Ancash, mediante un estudio de sentido cuantitativo y de diseño no experimental, un censo de 60 trabajadores las cuales se les facilitó dos encuestas avaladas por juicio de expertos, concluyendo con la existencia de una relación causal relevante para ambas variables 12,727 mayor a 4 y significancia menor a 0.001.

Por lo que corresponde a las fuentes teóricas, el presente trabajo de investigación estará sustentado de acuerdo a las variables en detalle: El teletrabajo con la representación del autor Jack Nilles y el autor Jordi Buirá, quien se desprenderán las dimensiones correspondientes. Por lo que corresponde a la variable dependiente de satisfacción personal se considerará al autor Robbins (2009) en la cual desprenden las dimensiones correspondientes.

El teletrabajo tiene como principal propulsor al autor J. Nilles (1978) quien indicó que encontró el futuro con esta modalidad del trabajo y en cortas palabras considera como al teletrabajo como el trasladar la oficina a la casa del trabajador asignándole recursos para el desarrollo de sus actividades.

Así también lo enfatiza González-Mendoza y Calderón-Contreras (2022) quienes manifestaron que la denominación teletrabajo fue insertada durante la década de 1970 y que consiste en realizar la actividad o trabajo en el hogar. Durante estos últimos años este teletrabajo se ha desarrollado con gran amplitud debido al virus COVID-19 quien ocasionó la pandemia y repotenciación de las TIC's.

Así, la descripción teletrabajo o también llamado trabajo remoto, Telecommuting o telework en otros países, aparece en 1975 como una estrategia de solución frente al contexto social y laboral adverso de aquellos años (Bailey y Kurland, 2002).

En la misma línea Martínez – López et al. (2021) señala que el teletrabajo consiste en realizar la actividad laboral lejos del lugar habitual y que además

otorga flexibilidad laboral, una supervisión de manera remota y un empleo necesario de las TICS.

Asimismo, el teletrabajo que si bien se presentó durante la pandemia del COVID-19 como una alternativa, en muchas ocasiones se dio de forma obligatoria, desarrollada en casa a través de las TICS, pero sobre todo en los trabajadores administrativos formales (OIT/CEPAL, 2020).

En este sentido, durante la puesta en marcha del teletrabajo en el Perú de manera improvisada y muchas veces obligatoria al comienzo, los teletrabajadores tuvieron que adaptarse, a pesar de las múltiples deficiencias en cuanto a las telecomunicaciones, cobertura e internet, pero también por no contar con equipos necesarios para realizar el teletrabajo afectando así la satisfacción laboral de muchos. Es por eso menester estudiar este contexto de la historia desde una óptica de la educación y cultura con tal de observar la eficiencia del teletrabajo en el aspecto laboral (Benjumea-Arias et al., 2016).

Dentro del contexto jurídico, el teletrabajo en el Perú está amparada por la ley 31572 promulgada por el Congreso de la República del Perú y señala como concepto jurídico en el artículo 3 que el teletrabajo es la modalidad especial al cual se caracteriza porque el trabajador realiza sus actividades sin presencia física en su centro de trabajo utilizando plataformas tecnológicas digitales.

Así también, menciona la referida ley, que tiene la característica de ser voluntario y reversible, temporal o permanente, parcial o total, realizar dentro o fuera del país, es flexible de tiempo y jornada laboral. Por la definición del contrato se menciona dentro de la ley: Se debe especificar la modalidad del teletrabajo sea parcial o total, de horizonte temporal o permanente.

No existe un plazo mínimo para que el trabajador se inserte a la oficina debido a que pueden suscitarse situaciones imprevistas tal como se vivió en pandemia, por referencia al fomento del teletrabajo para la población vulnerable y con discapacidad, gestante, tiempo de lactancia, personas con responsabilidad de cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, se debe evaluar la aplicación del teletrabajo a favor de los trabajadores vinculados al contexto.

Por su parte Barbuto et al. (2020), señala dentro de su investigación que el teletrabajo genera beneficios directos para el empleador y el teletrabajador, reduce costos, mejora significativamente la productividad y se acerca más a la defensa y atención del medio ambiente. Como primer estudio a la escuela de negocios de Harvard, encontró el ahorro en costo con la inserción al modelo del teletrabajo con un crecimiento al 4% en su productividad.

También podemos considerar a Magnavita et al. (2021), quien nos habla de la integración de los trabajadores con discapacidad con el modelo del teletrabajo, toma en cuenta el acompañamiento de un buen líder y velar por la privacidad y el respeto a las necesidades del trabajador, así también coincide con la propuesta que el teletrabajo genera beneficio de protección de medio ambiente.

Asimismo, Hadda et al. (2009) muestran a través de un cuadro las ventajas y desventajas del teletrabajo para los individuos, las regulaciones y la sociedad, en un contexto general son de naturaleza optimistas donde muestra el uso de la tecnología y su acceso razonable.

Tabla 1

Ventajas y desventajas del teletrabajo

	Probables ventajas	Probables inconvenientes
Para el individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementa el resultado y la productividad • Amenora el desplazamiento al trabajo • Superpone la autonomía • Reduce el estrés laboral • Maximiza el tiempo con la familia • Acceso al mercado laboral (para personas con hijos, discapacitados, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Menos oportunidades para las relaciones personales • Más estrés relacionado con el hogar • Mayor aislamiento profesional • Minimiza la seguridad en el empleo
Para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta la utilidad • Genera oferta de trabajo amplia y variada • Ahorro del lugar de oficina • Favorece al absentismo laboral • Muestra a una empresa flexible 	<ul style="list-style-type: none"> • Desafía el control y motivación de los teletrabajadores • Disminuye el compromiso con los empleados. • Carencia de trabajo en equipo

	Probables ventajas	Probables inconvenientes
Para la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Reduce los desplazamientos, la contaminación, congestión de tráfico y accidentes • Elimina la discriminación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Los colaboradores se aíslan

Nota: Baruch (2001).

Así también lo señala Filardi et al. (2020) quien manifiesta que la autonomía y la flexibilidad para pasar momentos de calidad con la familia son aspectos determinantes que marcan al teletrabajo como una modalidad ventajosa, mientras que De Vries et al. (2017) expresa que el monitoreo por desempeño, así como la inspección de metas y logros de los trabajadores vienen a ser las principales desventajas de esta modalidad de trabajo.

Por otro lado, Gollac (2011), identificó los riesgos psicosociales y brinda un concepto e indica que son riesgos para la salud social, mental y física en la cual es ocasionada por los agentes y condiciones laborables. Así también menciona que estos riesgos son: aglomeración del trabajo y tiempo de trabajo, exigencias emocionales, error de autonomía, malos vínculos al trabajo, inseguridad y conflicto.

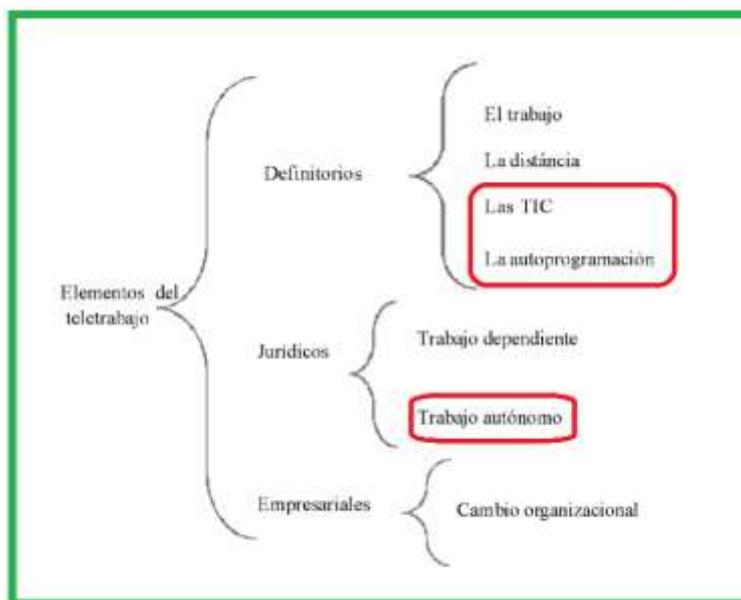
Es por ello por lo que, para la presente investigación, se estableció variables de carácter independiente y dependiente, por lo que corresponde a la variable independiente Teletrabajo, se reconoce el contenido bibliográfico de Buirá (2012) quien describe al Teletrabajo bajo tres enfoques: El enfoque amplio, indica que es aquel trabajo realizado a distancia y fuera de las oficinas, con el acompañamiento de herramientas tecnológicas, sistemas de comunicación y nuevas tecnologías.

Asimismo, bajo un concepto jurídico, el teletrabajo se considera como una forma en el que las empresas organizan a sus trabajadores, a través del desempeño de los servicios y sostenidos de las TIC, todo ello sin acercamiento físico del trabajador. Por consiguiente, bajo un concepto funcional el teletrabajo se considera como cualquier tipo de trabajo desarrollado por un empleador y un trabajador independiente.

En ese sentido, Buirá (2012) mencionó dentro de elementos definitorios de las cuales se consideró como dimensiones para fortalecer el análisis y estudio de la variable, estas dimensiones corresponderían a *TIC, la autoprogramación y el trabajo autónomo*.

Figura 1

Elementos del teletrabajo



Nota: El gráfico representa los elementos del teletrabajo y la selección de ellos las dimensiones que se considerará en el presente estudio. Tomado por investigación de Buirá (2012)

Continuando al detalle acerca de las dimensiones, según Buirá (2012), las TIC se mencionan dentro de su investigación como aquellas con la capacidad de catalizar el proceso innovador y considera a la dimensión como significativo y trascendental para el teletrabajo. Por su parte, Havriluk (2010), señaló que las TIC son un instrumento relevante para el crecimiento de las instituciones y genera competencia y productividad, aumentando sus niveles con el teletrabajo.

Al respecto, Kouton (2019), en su conclusión al estudio indicó que las TIC están muy vinculadas con el internet y su asociación con las telecomunicaciones, celulares y móviles. Así también Bahrini y Qaffas (2019), señaló que para poder aprovechar de la revolución de las TIC's deben de priorizar la asimilación de los

medios para el crecimiento estructural de las TIC's, así también el elaborar políticas que garanticen la implementación con la finalidad de atraer inversiones.

Por otro lado, la auto programación según Buirá (2012), consideró a la aptitud y actitud del teletrabajador basados en concepciones de autoconfianza, autodisciplina y la confianza del empleador. García (2018) señaló que estas cualidades forman parte también del progreso personal y emocional de los individuos, de la misma manera, Jiménez (2021), indicó que existe una disciplina y es forjada de manera positiva en una persona, sobre todo desde pequeños.

Así también, el trabajo autónomo, explicó Buirá (2012) como las actividades que realiza el teletrabajador en instalaciones distintas a la de la oficina de trabajo por su comodidad y conducta. Lazzarato (2006), refuerza el concepto del trabajo autónomo e indicó que tiene vasta capacidad de cooperación, gestión, innovación comercial y organizacional entendido todo ello como competencia empresarial.

A su vez, Susser et al. (2019) mencionó que el trabajo autónomo está muy vinculado con la tecnología, objetivos, el empoderamiento, comprensión y el conocimiento de los elementos que están influenciando de las personas. También agrega O'Neill et al. (2022), que existen factores humanos, insumos y procesos que mejoran los resultados de acuerdo con la funcionalidad de las personas, todo ello llevará al trabajo en equipo y transformará el trabajo autónomo.

En ese sentido, la satisfacción laboral ha tenido mucha vigilancia en los marcos de investigación y habla de las actitudes, emociones y sentimientos hacia el lugar del trabajo. Peiró (200), definió bajo un contexto amplio, y manifestó que son actitudes que ha desarrollado un individuo en base a su experiencia y su entorno de trabajo.

Así mismo, Robbins y Judge (2009), indicó que hay factores determinantes de la satisfacción laboral, la cual corresponde: satisfacción en relación con los superiores, Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, Satisfacción con la participación en las decisiones, Satisfacción con su trabajo, Satisfacción con relación a las recompensas recibidas.

Además, define a la satisfacción laboral como al estado de calma de un trabajador proporcionado por la estabilización de una necesidad y el acceso a los recursos para la reducción de dicha necesidad. Por tal motivo, para la presente investigación tomó como base teórica la propuesta de Robbins la cual también se desprenden las dimensiones de estudio.

Por lo antes mencionado y de acuerdo a lo expuesto por Robbins y Judge (2009) quien lo definió como la comodidad propia para poder realizar un buen trabajo, según sus estudios destacó que un ambiente con condiciones seguras, sin peligros, cómodos, que esté cerca de sus casas y sean instalaciones limpias y modernas, crearán mayor satisfacción.

Así también, Centeno (2011) puso énfasis al estado psicológico de los trabajadores, consideró la importancia en valorar la carga mental y social que las personas están sobreexpuestas en el trabajo y es de vital importancia incluir programas de pausas activas que promuevan el descanso mental y la socialización.

Según OIT (2020), indicó que la comunidad andina asimiló el mecanismo de seguridad y salud en el trabajo, en la que indica las conductas reguladas para el desarrollo de las actividades laboral y que el colaborador pueda trabajar con una comodidad que satisfaga sus necesidades.

En lo que corresponde al marco de condiciones de seguridad y salud, según Valencia (2022), señaló que en el trabajo existen fuertes debilidades y ello no está contemplado como parte principal para el bienestar del trabajador

Por lo que corresponde a la dimensión Satisfacción laboral y con relación a la participación de las decisiones, Mendoza et al. (2020), refuerza el punto principal para la mejora de la independencia del colaborador, ello mejora significativamente a la mejora de la satisfacción y ayuda a fomentar la participación, la integración y la sinergia grupal.

En la misma línea, Sodeify y Habibpour (2021), indicaron en su investigación que el apoyo de los compañeros de trabajo es un fenómeno de diversas dimensiones y tiene influencia de variables determinantes, así también confirmaron que el recibir apoyo +y tener ese sentido es estimulante y promoverá

la calidad de atención del trabajador e incrementará el nivel de manejar de la presión en el trabajo, por último, brinda énfasis al desarrollo de habilidades de comunicación y flexibilidad.

También Pizarro y Madrid (2021), coincidió con los autores antes mencionados, al considerar que la participación de los compañeros de trabajo son los causantes de la felicidad laboral, pero puede también ser causante de la insatisfacción laboral, si es que no se tiene una buena relación.

Ante este contexto, Puranik et al. (2020), centró sus estudios en trabajadores, quienes tenían el control de sus emociones e interactuaban con los compañeros de trabajo, concluyó que las interacciones son distintas a la de los clientes, así también, estas interacciones regulan las emociones.

Por otra parte, en cuanto a la dimensión satisfacción con su trabajo mentalmente estimulante, Robbins y Judge (2009) señaló que los trabajadores se inclinan por trabajos en donde puedan desenvolver sus destrezas y habilidades características como libertad y retroalimentación, asimismo, lo define como aquel trabajo que a la persona le permitirá desarrollar nuevas ideas. Tomando en consideración facturas saludables, SID (2021), señaló que las personas que tienen un trabajo mentalmente estimulante tienen un menor riesgo la demencia en la etapa de la vejez de las personas.

Acercas de la satisfacción laboral, con relación a las recompensas recibidas, Robbins y Judge (2009) indicó que los empleados prefieren una estructura de pagos justos y que tengan relación con su expectativa. Los asensos acercan a los trabajadores a mejores oportunidades, mayor cantidad de trabajo y satisfacción de trabajador.

Por su parte, Jannat et al. (2020), propuso un modelo de recompensas basado en satisfacción, compromiso y mejora en las funciones de los trabajadores. Este modelo es considerado un modelo de valor e incluye remuneraciones legales, beneficios, trabajo sugestivo, desarrollo laboral, integración con las personas y equilibrio en la vida y trabajo.

También es importante señalar lo manifestado por Azeez et al. (2019) que, en su estudio muestra las recompensas disponibles para los trabajadores, qué

recompensas requieren y los factores afectos a la satisfacción de los trabajadores. Así también concluyó que la retención de los trabajadores va a depender del comprender los tres factores mencionados.

Por último, Purushotham (2019), señaló que la recompensa ayuda a encontrar el máximo desempeño de los trabajadores, mencionó también dos modelos de recompensas: extrínsecas, al cual se define como las recompensas monetarias y las intrínsecas, no monetarias.

III. METODOLOGÍA

3.1 **Tipo y diseño de investigación:** Según Hernández et al. (2014), se refirió a la investigación como una combinación de procesos sistemáticos, empíricos y críticos aplicados al estudio de un problema o fenómeno; También establece que el enfoque cuantitativo utilizó la recopilación de datos para certificar las hipótesis basadas en la medición numérica y el análisis estadístico para formalizar las vías de comportamiento y acreditar la teoría. También se refirió a la investigación correlacional como un campo que tiene como objetivo responder preguntas de investigación relacionadas con variables mediante el estudio de patrones pasados de grupos o poblaciones.

De igual forma, Grajales (2000) dice que la investigación descriptiva se basa en la realidad tangible y su característica principal es ofrecer explicaciones correctas. Por las razones antes mencionadas, se determinan tipos de investigación: exploratoria, exploratoria, causal, de desarrollo, predictiva de casos.

En ese sentido, esta investigación se realizó mediante un tratamiento hipotético deductivo por lo que se realizó la formulación de hipótesis sobre las variables observadas. En cuanto al enfoque, esta investigación es cuantitativa, teniendo en cuenta que el proceso de recojo de información para demostrar las hipótesis fueron basados en una medición numérica y analizados estadísticamente con el fin de constatar la conducta de las variables en estudio de la presente investigación, así como también probar las teorías (Ñaupas et al. 2018).

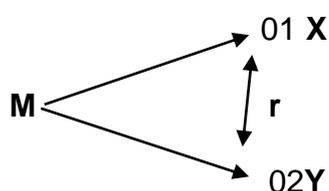
El estudio actual es tipo básica bivariable, debido a que busca demostrar una relación entre las variables Teletrabajo y satisfacción laboral, se hizo uso de encuestas para brindar la demostración al estudio señalado. Así también, es de diseño no experimental, considerando que no se ha realizado un manejo deliberado de las variables en estudio (Hernandez et al. 2018). Además, la presente investigación fue de corte transversal o llamado transeccional, considerando que la realización de recolección de datos se realizó en un momento determinado (Bernal, 2010).

Asimismo, llegando a conclusiones sobre el estudio elaborado y que buscó evidenciar lo demostrado y aplicado con encuestas para validar el resultado (Sánchez et all 2021)

Por lo antes expuesto, es a través de las líneas teóricas de Baena (2017) en la que comenta que todos los trabajos científicos deben demostrar como reaccional las relaciones empíricas entre las variables para poder confirmar las hipótesis.

Figura 2

Diseño de investigación



Dónde:

M: Muestra del estudio

X: Teletrabajo

Y: Satisfacción laboral

01 y 02: Valoración de las variables

r: Correlación

3.2 Variables y operacionalización: Según Kelmansky (2009), las variables tienen la particularidad de permutar de una unidad muestral a otra, como por ejemplo la edad de los individuos, los habitantes de las ciudades, el percentil de alumnos desaprobados de una institución educativa. Es por esta descripción que el presente estudio muestra como variable independiente “teletrabajo” y cómo se correlaciona con la variable dependiente “satisfacción laboral” con el fin de obtener resultados de permutación.

Referente a la variable independiente “Teletrabajo” se distribuyen a continuación definiciones conceptuales, y operacionales, así también la fuente teórica y los indicadores de estudio que van concretar la investigación y los resultados que desprenden.

Bajo una definición conceptual, se sustenta esta variable por el Autor Buirra (2012) quien definió al teletrabajo por un contexto amplio como aquel trabajo realizado a distancia y fuera de las oficinas, con el acompañamiento de herramientas tecnológicas, sistemas de comunicación y nuevas tecnologías.

Según definición operacional para la variable Teletrabajo estuvo dividida en 3 dimensiones que son TIC, autoprogramación y trabajo autónomo. Con sus respectivos indicadores que son, automatización, comunicación, Gestión de objetivos, nivel de autodisciplina, nivel de confianza con los lideres, localización, empoderamiento, capacidad de cooperación.

Correspondiente a la variable dependiente "satisfacción laboral" se asignaron a continuación definiciones conceptuales, y operacionales, así también la fuente teórica y los indicadores de estudio que van a concretar la investigación y los resultados que desprenden.

Bajo la definición conceptual, esta variable está sustentada en la teoría propuesta por autor Robbins y Judge (2009), quien brinda como concepto que la satisfacción laboral es el estado de calma de un trabajador proporcionado por la estabilización de una necesidad y el acceso a los recursos para la reducción de dicha necesidad.

Así también bajo la definición operacional, La satisfacción laboral estuvo dividida en 4 dimensiones: satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo, Satisfacción con relación a las recompensas recibidas. Con indicadores de: Ambiente de trabajo seguro, ambiente de trabajo limpio, ambiente de trabajo moderno, compañeros amigables, el rol de jefe, flexibilidad en el trabajo, desarrollo de habilidades y destrezas, retroalimentación, desarrollo de ideas y soluciones, estructura de pagos justa, asensos, beneficios.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 **Población:** López (2004) nos brinda una concepción de población o universo en la que nos dice que es un conjunto de organismos y de lo que se desea saber en una investigación, puede estar constituido de personas, animales, cosas, pruebas de laboratorio, entre otros. Por otro lado, la muestra,

es considerada como una fracción de la población o universo con la que se realizara la investigación, es calculada en base a fórmulas y una estructura lógica con la finalidad a obtener una muestra representativa.

Durante el desarrollo de toda investigación, la población incluye el total de las partes que corresponden investigar, considerando que estas expresan características comunes (Ñaupas et al. 2018), por su parte Hernandez Sampieri et al. (2014) manifestó que la población, llamada también universo es el conglomerado de hechos, conformado por todas las especificaciones en común y que concuerdan entre sí. En este sentido, para el presente estudio se consideró una población de 500 teletrabajadores pertenecientes a una empresa de la ciudad de Lima.

3.3.2 Muestra: Considerando que la muestra de estudio es aquel subgrupo representativo tomada del universo o población de la cual está enfocada la investigación y de la cual se extraerá información sobresaliente y que deberá ser representativa en número acerca de la población establecida (Hernández Sampieri et al., 2017). Por otro lado, la muestra, es una porción de la población o universo con la que se realiza la investigación, es calculada en base a fórmulas y una estructura lógica con la finalidad a obtener una muestra representativa. Por lo manifestado, para el presente estudio de investigación se constituyó una muestra aleatoria simple conformada por 377.24 colaboradores por modalidad teletrabajo, dicha muestra fue procesada por la formula por cálculo de población finita:

Figura 3

Cálculo de poblaciones finitas

$$n = \frac{N z^2}{4N e^2 + z^2} = \frac{500 * 1.96^2}{500 * 0.05^2 + 1.96^2} = \frac{1920.80}{5.0916} = 377.24$$

Donde:

n = capacidad de muestra

z^2 = factor de confiabilidad al 95%

e = margen de error máximo permitido

N = población de análisis

3.3.3 Muestreo: El muestreo permite seleccionar a través de filtros como reglas, procedimientos y criterios dentro de una población y que sea representativa. Hernández y Escobar (2019) señalan que la población es la suma de los individuos que intervienen en el análisis, la cual brinda información para la investigación en cambio la muestra es una fracción que representa a la población, está conformada por unidades muestrales y se apoya del muestreo con el objetivo de determinar la parte de la población que se quiere estudiar.

Así también, señala que existe una variedad de opciones para calcular la muestra y para que sea representativa deben de considerar sus principios de inclusión y exclusión y considerar la importancia de reconocer el tipo de muestre más efectivo para la investigación. Es por ello que existen dos grupos de muestreo, los probabilístico, en la cual utiliza herramientas que hacen que todos los individuos que participan en la encuesta tengan la misma probabilidad para la selección del individuo e inclusión al estudio. El método no probabilístico es la selección de individuos dentro de la población con el empleo de criterios específicos.

Es por ello, de acuerdo al método probabilístico, se desprende el muestreo aleatorio simple, en la cual interviene el azar para seleccionar al individuo que participó en el estudio. El muestreo aleatorio sistemático es también determinado al azar con la selección del individuo siendo de una forma sistemática basada en una ecuación.

Figura 4

Ecuación para calcular muestreo aleatorio sistemático

$$K = \frac{N}{n} \quad \text{[Ecuación 1]}$$

Valor de N = tamaño de la población

Valor de n = tamaño de la muestra

Ejemplo: N = 150 n = 45

Ecuación 2

Ecuación 3

$$K = \frac{150}{45} \quad \text{[Ecuación 2]}$$

$$K = 3,3$$

Nota. Revista científica del INS.

Por el concepto del aleatorio simplificado, parte a la población en estratos de ciertas características y el muestro por conglomerados, es usado para poblaciones extensas y junta a las personas que forman parte de un conjunto y se deprenden subgrupos. Para este estudio se escoge al azar el conglomerado a utilizar para el estudio.

Por lo que corresponde al método no probabilístico, esta desprende el muestreo por cuotas, siendo similar al aleatorio estratificados, pero no interviene el azar ya que la selección de los individuos es a través de una característica, es de carácter económico, rápido y es utilizada para encuestas de opinión pública. El muestreo intencional o de convivencia busca las muestras representativas con mucho esfuerzo que cumplan con los intereses y características del investigador.

Teniendo en cuenta el planteamiento de este estudio, el muestreo es el paso que delimita los criterios para desarrollar una investigación (Sanchez et al., 2021), asimismo, el muestreo permite seleccionar a través de filtros como reglas, procedimientos y criterios dentro de una población y que sea representativa. Por lo que se ha tenido en cuenta conformar un muestreo aleatorio simple de los trabajadores de una organización del departamento de Lima, según su disposición y criterios de investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos: Se considera a la técnica como el proceso en el que se obtiene y analiza los datos e información sobre el estudio en curso, teniendo en cuenta que la finalidad de la investigación es que luego de haber buscado y adquirido los datos se proceda a su respectiva interpretación (Orellana, 2006), también podemos considerar lo manifestado por Sánchez et al. (2021), quien concluye que las técnicas e instrumentos guían al investigador a realizar un proceso de análisis e interpretación, así mismo se aporta en las vivencias, sociocultural, intuición y premisas del estudio. Teniendo en cuenta lo manifestado para este trabajo investigativo se consideró utilizar la técnica de la encuesta, además que este tipo de técnica se caracteriza por utilizar medios homogeneizados durante la recolección de información por la muestra planteada.

Asimismo, el instrumento es el soporte con el que se cuenta para para poner en marcha la técnica considerada en la investigación (Baena, 2017),

teniendo en cuenta lo señalado, para el actual estudio se ha considerado utilizar como instrumento del cuestionario distribuidos en dos formularios virtuales con escala Likert para la variable de teletrabajo y satisfacción laboral, ya que este documento estructurado y organizado por preguntas cuenta con el propósito de recabar informaciones significativas que servirán para el propósito del estudio (Espinoza, 2015).

Por otro lado, acerca de la validez del instrumento podemos indicar que este está ligado a la eficacia en medir o lo que tiene como finalidad medir (Ñaupas, et al., 2018), bajo este contexto para que el instrumento considerado para la presente investigación tenga validez está estructurado sobre las dimensiones e indicadores y que además sea validado por expertos en la especialidad.

Los mencionados instrumentos tenidos en cuenta para esta investigación fueron preliminarmente verificados por tres expertos en la especialidad con grados de Maestro y Doctor, así también para la validación de la suficiencia de dichos instrumentos se tomó como criterio la pertinencia lo cual evidencia que las preguntas o ítems son los convenientes e idóneos con respecto al marco teórico planteado, asimismo se consideró la relevancia en la que todas las preguntas sean las oportunas y representen las diversas dimensiones y por último se determinó la claridad, considerando que todas las preguntas sean enunciados fácilmente entendibles.

Tabla 2

Contenido validado por juicio de expertos para el instrumento de teletrabajo.

Nº	Experto	DNI	Resultado
1	Danilo Peña Alegre	40960599	Óptimo
2	Denisse Paola Asmat Uceda	43042565	Óptimo
3	Gustavo Zarate Ruiz	09870134	Óptimo

Tabla 3

Contenido validado por juicio de expertos para el instrumento de satisfacción laboral.

Nº	Experto	DNI	Resultado
1	Danilo Peña Alegre	40960599	Óptimo
2	Denisse Paola Asmat Uceda	43042565	Óptimo
3	Gustavo Zarate Ruiz	09870134	Óptimo

Acerca de la confiabilidad de los instrumentos se puede mencionar que un instrumento es confiable solo cuando una vez realizadas las mediciones arrojan resultados iguales o similares (Ñaupas et al. 2018). Por lo consiguiente, realizado la medición de confiabilidad a través del estadístico Alpha de Crombach en una prueba piloto a 22 colaboradores de una empresa del departamento de Lima evidenciaron lo siguiente.

Tabla 4

Confiabilidad cuestionario teletrabajo

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha Cronbach	N de elementos
,926	22

Nota. Elaboración Propia (2023)

Escala (De Vellis, 2006, p.8)

Menos de .60 sería inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Considerando que el Alpha Cronbach con una respuesta superior a 0.90 indicaría que la confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario de satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alpha Cronbach	N de elementos
,918	22

Nota. Elaboración Propia (2023)

Escala (De Vellis, 2006, p. 8), releva un Alfa de Cronbach superior a 0,90 indica una buena fiabilidad del instrumento.

3.5 Procedimientos: Posterior a la realización y planteamiento del diseño y validación de los instrumentos tenidos en cuenta para este trabajo de investigación, se solicitó la autorización requerida en una empresa de lima para proceder con el recojo de información a los trabajadores que realizan el teletrabajo, este recojo de datos se realizó mediante un formulario de Google que fue enviado a través del WhatsApp, los mismos que se archivó en el programa Excel para luego proceder con la realización del procesamiento de datos estadísticos y utilizando el software SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos: Sobre el estudio y proceso de datos adquiridos al recolectar la información a la muestra planteada en esta investigación se empleó el sistema SPSS versión 26, en la que se presentó por medio de porcentajes y tablas de frecuencia para la descripción inferencial, teniendo en cuenta que la finalidad es la contrastación de hipótesis, utilizándose para estos fines el factor de rho Spearman.

3.7 Aspectos éticos: Con respecto al aspecto ético valorados para esta investigación se tuvo en consideración la confidencialidad de acuerdo a la muestra planteada, solicitando consecuentemente y cumpliendo con la formalidad para autorizar y poner en marcha el proceso de investigación través del instrumento al grupo estudiado, asimismo, se tuvo a bien respetar los parámetros y estándares que la universidad Cesar Vallejo establece para el diseño y redacción de los estudios de investigación, en tal sentido, se respetó dichos parámetros establecidos en el manual de redacción de trabajos de investigación sobre investigaciones de enfoque cuantitativo de alcance correlacional y de diseño no experimental, así también se desarrolló de manera puntual la realización de citas y respeto a las autorías de investigaciones que sirvieron como antecedentes y referencia cumpliendo de esta manera con lo establecido por el Manual de la American Psychological Association (APA) con respecto a su última edición.

IV. RESULTADOS

En cuanto a los objetivos y supuestos propuestos en este estudio, al aplicar las herramientas se obtuvieron los siguientes resultados.

4.1 Resultados Descriptivos

Objetivo principal: Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 6

Teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Teletrabajo	No eficiente	9	0	0	9
		2,4%	0,0%	0,0%	2,4%
	Regular	20	156	24	200
		5,3%	41,3%	6,3%	52,9%
	Eficiente	0	31	138	169
		0,0%	8,2%	36,5%	44,7%
Total		29	187	162	378
		7,7%	49,5%	42,9%	100,0%

Nota. Cuestionario de Teletrabajo y Satisfacción Laboral (Anexo 2)

Por lo visualizado en tabla 6; el teletrabajo en un nivel no eficiente, el 2.4% de la muestra encuestada, percibió un incremento en la satisfacción laboral baja; así también, el teletrabajo en un nivel regular el 41.3% de la muestra encuestada, percibió un incremento en la satisfacción laboral media, el teletrabajo en un horizonte eficiente el 36.5% de los encuestados percibió el incremento en la satisfacción laboral alta.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre las TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 7

TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

		Satisfacción Laboral			
		Baja	Media	Alta	Total
TIC	No eficiente	29	0	0	29
		7,7%	0,0%	0,0%	7,7%
	Regular	0	155	70	225
		0,0%	41,0%	18,5%	59,5%
	Eficiente	0	32	92	124
		0,0%	8,5%	24,3%	32,8%
Total		29	187	162	378
		7,7%	49,5%	42,9%	100,0%

Nota. Cuestionario de Teletrabajo y Satisfacción Laboral (Anexo 2)

Correspondiente a la tabla 7; las TIC en un nivel no eficiente el 7.7% de los encuestados percibió un incremento en la satisfacción laboral baja; asimismo, las TIC en un nivel regular el 41% de los encuestados percibió un incremento en la satisfacción laboral media. De tal manera, las TIC en un nivel eficiente el 24.3% de la muestra encuestada percibió un incremento en la satisfacción laboral alta.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la auto programación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 8

Autoprogramación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Autoprogramación	No eficiente	9	0	9	18
		2,4%	0,0%	2,4%	4,8%
	Regular	20	141	10	171
		5,3%	37,3%	2,6%	45,2%
	Eficiente	0	46	143	189
		0,0%	12,2%	37,8%	50,0%
Total		29	187	162	378
		7,7%	49,5%	42,9%	100,0%

Nota. Cuestionario de Teletrabajo y Satisfacción Laboral (Anexo 2)

Por los resultados de la tabla 8; la autoprogramación en un nivel no eficiente el 2.4% de la muestra encuestada, evidenció el incremento en la satisfacción laboral baja; asimismo, la autoprogramación en un nivel regular el 37.3% de los encuestados percibió un incremento en la satisfacción laboral media. Por consiguiente, la autoprogramación en un nivel eficiente el 37.8% de la muestra percibió un incremento en la satisfacción laboral alta.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 9

Trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

		Satisfacción Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Trabajo autónomo	No eficiente	9	5	9	23
		2,4%	1,3%	2,4%	6,1%
	Regular	0	146	24	170
		0,0%	38,6%	6,3%	45,0%
	Eficiente	20	36	129	185
		5,3%	9,5%	34,1%	48,9%
Total		29	187	162	378
		7,7%	49,5%	42,9%	100,0%

Nota. Cuestionario de Teletrabajo y Satisfacción Laboral (Anexo 2)

En consecuencia, la tabla 9; el trabajo autónomo en un horizonte no eficiente el 2.4% de la muestra encuestada percibió un incremento en la satisfacción laboral baja, trabajo autónomo en un nivel regular el 38.6% de los encuestados percibió un incremento en la satisfacción laboral media. Así mismo, el trabajo autónomo en un nivel eficiente el 34.1% de los encuestados mostró un incremento en la satisfacción laboral alta.

4.1.1. Prueba de hipótesis general y específica

Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la variable de estudio no difiere de la distribución normal.

Ha: La distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 10*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,073	378	,000	,975	378	,000
Incremento Satisfacción Laboral	,214	378	,000	,885	378	,000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Para la tabla 10 y según la prueba de normalidad para las variables, presentó un valor $p=0.000 < 0.05$ y $p=0.000 < 0.05$ (Kolmogorov-Smirnov $n=30$). Luego, siendo en todos los casos, el valor $p < \alpha$ cuando $\alpha = 0.05$ (Distribuciones diferentes a la normal).

Es por ello que, H_0 fue rechazada y concluyó que los datos de la variable no procedían de una distribución normal, por lo que era razonable utilizar el estadístico no paramétrico Rho Spearman (variable cualitativa ordinal).

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 11*Correlación teletrabajo y el incremento de la satisfacción*

			Satisfacción Laboral	Teletrabajo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,721**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378

Teletrabajo	Coeficiente de correlación	,721**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	378	378

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

Como se visualiza en la tabla 11, el resultado del factor de correlación Rho de Spearman de 0.721 indicó que existe relación positiva entre las variables en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general; se concluyó que: Existe relación significativa entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre las TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima – 2023.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre las TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 12

Correlación TIC y el incremento de la satisfacción laboral

Correlaciones

			Satisfacción Laboral	TIC
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
	TIC	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378

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

Se evidenció en la tabla 12, el Rho de Spearman de 0.574 señaló una relación positiva entre las variables, encontrándose en un nivel moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, se rechazó H_0 y se aceptó la H_1 ; se concluyó que: Existe relación significativa entre las TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la auto programación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la auto programación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 13*Correlación auto-programación y el incremento de la satisfacción laboral*

			Satisfacción Laboral	Autoprogramación
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	378	378
	Autoprogramación	Coeficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	378	378

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

De acuerdo a lo visualizado en la tabla 13, el Rho de Spearman de 0.642 señala una relación positiva entre las variables en el nivel moderado y siendo $p=0.000 < 0.05$, se rechazó la H_0 y se aceptó H_2 ; De tal manera, se concluyó que: Existe relación significativa entre la auto programación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Regla de decisión;

Si Valor $p > 0.05$, se acepta (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14*Correlación trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral	Trabajo autónomo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	1,000	,424**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	378	378
Trabajo autónomo	Satisfacción Laboral	,424**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	378	378

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

Se mostró en la tabla 14, el Rho de Spearman de 0.424 señala una relación positiva entre las variables en el nivel de correlación moderada y siendo $p=0.000 < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_3 ; Conclusión: Existe relación significativa entre el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023.

Tabla 15*Correlación de variable y dimensiones*

		Satisfacción Laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	378
Teletrabajo		Coeficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	378
TIC		Coeficiente de correlación	,574**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	378
Autoprogramación		Coeficiente de correlación	,642**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	378
Trabajo autónomo		Coeficiente de correlación	,424**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	378

En la tabla 15 se observó que el teletrabajo presenta una correlación alta con el incremento de la satisfacción laboral (Rho de Spearman=0.721); esto es a medida que el teletrabajo sea más eficiente el incremento de la satisfacción laboral será alta. En el caso del incremento de la satisfacción laboral y cada una de las dimensiones del teletrabajo (TIC, Autoprogramación, trabajo autónomo) se observó correlaciones moderadas e igualmente significativas.

V. DISCUSIÓN

Por los hallazgos encontrados respecto al objetivo específico 1 y el factor de correlación Rho de Spearman es de 0,574, en la que mostró una correlación positiva por medio de las variables, que también se encuentra en un nivel moderado de correlación, y el nivel de significación bilateral es $p=0,000<0,05$, lo que rechaza la relación nula entre la conclusión y CT1 es una hipótesis específica; negocios en Lima en 2023; muestra descriptivamente que las TIC mostró dentro de un nivel ineficaz, el 7,7% de la muestra encuestada cree que la satisfacción laboral es menor; por otro lado, el 41% de los encuestados cree que la satisfacción laboral promedio ha aumentado regularmente. Asimismo, el 24,3% de los encuestados cree que la satisfacción laboral aumenta cuando las TIC son efectivo.

Teniendo en cuenta estos resultados del presente trabajo, se coincide con los resultados obtenidos por Gómez et al. (2019) quienes al igual se propusieron determinar la relación de ambas variables en una institución gubernamental de la ciudad de Medellín, concluyeron que en un nivel eficiente del uso de las TIC's, los colaboradores serán capaces de generar eficiencia y por ende una mejora e incremento en la satisfacción laboral.

Asimismo se coincide con el trabajo realizado por Macias (2022) quien se propuso determinar la relación entre el teletrabajo y la variable de satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Guayaquil, en este estudio el autor concluyó con la existencia de una relación moderada entre las variables abordadas con un 0,522 y una significancia de 0,011, en ese sentido, se reitera la coincidencia ya que el autor encontró que a un buen manejo de las TICs se produce una mejora en el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores.

A igual forma, también se coincide con los trabajos elaborados en el contexto nacional, como el estudio de Barreto (2021), quien evidenció una relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los telecolaboradores de la ONP en Piura, con un valor de 58.40%, enfatizando que a un claro dominio y facilidades que desarrolla el empleador en los colaboradores se muestra un claro incremento en la satisfacción laboral de los funcionarios en dicha institución.

También se puede considerar coincidencias con el trabajo realizado por Aguilar et al. (2021), quienes sostuvieron el objetivo de establecer la relación entre el teletrabajo y el desempeño laboral en una muestra conformada de 150 trabajadores, encontrando una relación significativa en ambas variables ($p=4,48E-06$), concluyeron que, a mayor fortalecimiento en las TICs, mejor desempeño en la empresa generando un incremento en la satisfacción laboral.

Asimismo, de acuerdo a los resultados descubiertos y por el análisis de los resultados para el 2do objetivo específico, el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,642, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables, que también se establecen en un nivel moderado de correlación, y el nivel de significancia bilateral $p=0,000<0,05$, se acepta la hipótesis:02. 3 existe una correlación significativa entre la autoorganización y la satisfacción laboral en la empresa el departamento de Lima; El 2,4% de los encuestados creía que su satisfacción laboral era menor; por otro lado, con la autoprogramación regular, el 37,3% de los encuestados sintió que su satisfacción laboral promedio aumentó. Asimismo, el 37,8% de los encuestados cree que la satisfacción laboral aumenta debido a un nivel de autogestión altamente eficaz.

Considerando los resultados obtenidos en cuanto a esta segunda dimensión del presente estudio, se coincide con los trabajos realizados, en primer lugar por, Obregón (2022), quien en su estudio realizado acerca de las variables teletrabajo y satisfacción laboral de una organización del estado peruano, descubrió que las variables se relacionan significativamente, cuanto a la dimensión auto programación o trabajo de programación de los colaboradores, el autor halló una significancia de nivel moderado (0,546) entre esta dimensión y la satisfacción laboral, estos resultados coinciden con el presente estudio, teniendo en cuenta que se obtuvo un 37.3 % en el nivel regular.

Por otro lado, no se encontró relación o grado de coincidencia con el estudio realizado por León-Peralta y Gomez-Hasfield (2022) quienes realizaron su estudio en colaboradores de una empresa del sector automotriz en la ciudad de Puebla, señalando que no existe relación significativa en ambas variables, considerando que una pésima o mejor desempeño de los colaboradores en la

dimensión de auto programación, se relaciona en el nivel bajo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa.

Asimismo, según resultados descubiertos y análisis de los resultados para el objetivo específico 3, por la respuesta del factor de correlación Rho de Spearman es de 0,424, lo que indica que existe una correlación positiva entre las variables, que también establece un nivel moderado de correlación, y un nivel de significancia bilateral de $p=0,000<0,05$, asumiendo la existencia de una relación significativa entre la hipótesis: trabajo por cuenta propia:3.3. y satisfacción con el trabajo en la empresa en Lima 20 23; significa descriptivo, el trabajo por cuenta propia se encuentra en un nivel ineficaz, el 2,4% de los encuestados cree que la satisfacción laboral ha disminuido; en cambio, en un nivel normal de autoempleo, el 38,6% de los encuestados cree que la satisfacción laboral media ha aumentado. Asimismo, entre los niveles productivos del trabajo por cuenta propia, el 34,1% de los encuestados reportó un aumento en la satisfacción laboral.

En este sentido y teniendo en cuenta los resultados encontrados se coincide con el trabajo realizado por Cuba (2022) quien concluyó que a más facilidades y delegación de funciones de parte del empleador para con sus colaboradores en el trabajo remoto o teletrabajo mejora considerablemente la satisfacción laboral, estos resultados el autor lo encontró en su estudio aplicado a una muestra similar también al vigente estudio.

Para la misma línea y por los resultados descubiertos se ha coincidido con el estudio de Obregón (2022) quien reportó que en cuanto a la dimensión de trabajo autónomo en el nivel intermedio es el más considerable con un 38,4% similar a la presente investigación que se concluyó en el mismo nivel con un 38,6%

Asimismo, la respuesta del factor de correlación Rho de Spearman de los resultados y análisis es de 0,721 frente al objetivo general, señaló la existencia de una correlación positiva entre las variables, que también se encuentra en un alto nivel de correlación, con un nivel de significancia bilateral de $p=0,000<0,05$; teletrabajo para una empresa del departamento de Lima en el 2023 y mejorando la satisfacción laboral; los encuestados creen que la satisfacción laboral es baja;

por otra parte, junto con el nivel regular de teletrabajo, el 41,3% de los encuestados cree que ha aumentado la satisfacción laboral media. Asimismo, el 36,5% por la muestra de estudio, observó un aumento de la satisfacción laboral a nivel de productividad del trabajo remoto.

Considerando los presentes resultados se ha encontrado coincidencia con los trabajos realizados por Macias (2022) que al igual, se propuso determinar la relación de ambas variables, encontrando entre sus resultados que el nivel moderado es el más significativo o de mayor relevancia con ,522 y de significancia bilateral de 0.011, esto coincide para la presente investigación ya que entre los resultados de la misma, también el nivel preponderante es el nivel regular con un 41,3% concluyendo en ambas investigaciones la existencia de una relación significativa y que el nivel más significativo es el nivel moderado o regular.

Asimismo, se encontró puntos de coincidencias con la investigación hecha por Barreto (2021) quien, al encontrar relación de las variables abordadas, menciona que es en el nivel alto el de mayor relevancia con un 58,40%, pero dejando en claro que es menester de las empresas, mayormente privadas, el de establecer estrategias que busquen mejorar la calidad del proceso laboral en esta modalidad.

En esta misma línea se encuentra el trabajo de Reyes (2020), hallando una relación de ambas variables en un nivel alto, pero enfatiza en que es necesario mejorar las condiciones laborales del teletrabajador.

Por lo contrario, no se coincidió con la investigación realizada por Moral (2021) quien, al proponerse encontrar la relación en ambas variables, concluyó que, si bien existe relación de manera significativa, esta se da en un nivel bajo de -0,26 de 0,005, esto difiere con los resultados del presente trabajo ya que como se ha indicado el nivel de preponderancia es el nivel regular con un 41,3%.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** El presente estudio del objetivo 1 mostró una correlación significativa entre las TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de Lima en el 2023; El factor de correlación Rho de Spearman es de 0,574, demuestra una relación moderada para ambas variables salvo correlaciones positivas.
- Segunda:** De acuerdo al objetivo específico 2 mostró una correlación significativa entre la autoprogramación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de Lima en el 2023; El factor de correlación Rho de Spearman es de 0,642, lo que indica una relación moderada para ambas variables salvo correlación positiva.
- Tercera:** Sobre el objetivo 3 mostro una correlación significativa entre el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima en el 2023; El coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,424, lo que indica una relación moderada entre las variables salvo correlación positiva.
- Cuarta:** Respecto al objetivo general, demostró la existencia de una relación significativa entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023; siendo que el factor de correlación Rho de Spearman de 0.721, visualizando una alta asociación para ambas variables; además de ser la correlación positiva.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Correspondiente al mejoramiento del teletrabajo y satisfacción laboral, se recomienda a la gerencia de la empresa, incidir en la capacitación y reforzamiento de las tecnologías de la información en sus colaboradores, teniendo en cuenta que el contexto actual lo amerita y las empresas o emprendimientos son participes de la digitalización del mercado.

Segundo: Para mejorar el teletrabajo y el trabajo autónomo se recomienda a la gerencia de la empresa, diseñar estrategias que afirmen y fortalezcan el vínculo empleador-colaborador, considerando que el colaborador realiza el trabajo muchas veces desde su domicilio, es por ello que es imprescindible fortalecer el sentido de identidad de los empleados con la empresa.

Tercero: Se recomienda a la gerencia de la empresa determinar y fortalecer las formas de comunicación institucional con la finalidad que se mejore la auto programación del colaborador y el vínculo laboral entre el empleador y los colaboradores, para que de esta manera ambos sectores sepan y tengan en claro la misión institucional.

Cuarto: Se recomienda a la gerencia de la empresa, priorizar el fortalecimiento de capacitaciones, comunicación asertiva y control de trabajo colaborativo en la realización del teletrabajo de los colaboradores con la finalidad que se den las condiciones de un trabajo empático y una satisfacción laboral plena, ya que esto ayudará al compromiso y metas de la empresa.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., M., Jumba, S. y Martínez, L., L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Esan]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/2394>
- Araya, R. U. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Tecnología En Marcha*, 23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7654566>
- Arce-Espinoza, L., & Rojas-Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), 484-495. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/cinn/v12n2/1659-4266-cinn-12-02-484.pdf>
- Azeez, M., Gambatese, J., & Hernandez, S. (2019). What do construction workers really want? A study about representation, importance, and perception of US construction occupational rewards. *Journal of Construction Engineering and Management*, 145(7), 04019040. https://research.engr.oregonstate.edu/hernandez/sites/research.engr.oregonstate.edu/hernandez/files/what_do_construction_workers_really_want_a_study_about_representation_importance_and_perception_of_us_construction_occupational_rewards.pdf
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Bahrini, R., & Qaffas, A. A. (2019). Impact of information and communication technology on economic growth: Evidence from developing countries. *Economies*, 7(1), 21. <https://doi.org/10.3390/economies7010021>
- Bailey, D. E. & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>

- Barbuto, A., Gilliland, A., Peebles, R., Rossi, N., & Shrout, T. (2020). Telecommuting: smarter workplaces. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 83-90. https://kb.osu.edu/bitstream/handle/1811/91648/1/AEDECON4567_Telecommuting_sp2020.pdf
- Barreto Cruz, E. F. (2021). *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67615>
- Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E. M. y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *CEA*, 2(4), 59-73. <https://doi.org/10.22430/24223182.172>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad* (1ª ed.). UOC. https://books.google.es/googlebooks/images/kennedy/insert_link.png
- Cano Sawada, R. F., Castro Ato, R. J., & Peñafiel Manchego, E. V. (2017). *Ventajas y desventajas del teletrabajo aplicados en la ciudad de Lima-Perú, 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Las Américas]. Repositorio digital ULA. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/156>
- Centeno, C. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. [Tesis de maestría, Universidad Las Américas]. Repositorio nacional CONACYT. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3020>
- CEPAL/OIT. (2020). El teletrabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, No 22 (LC/TS. 2020/46). Publicación de las Naciones Unidas

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf

Cuba Cancho A. (2022). *Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio UPLA. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4874/T037_41085476_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Vries, H., Tummers, L., y Bekkers, V. A (2017) Stakeholder perspective on public sector innovation: why position matters. *International Review of Administrative Sciences*. In press. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0020852317715513>

Espinoza, F. (2015). *La tesis universitaria*. (1ª ed.). Editora Master SAC.

Filardi, F., Castro, R. M. & Zanini, M. T. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18, 28-46. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/pJSWmhnCPvz6fGwdkcFyvLc/?format=pdf&lang=en>

García Ramos, C. (2018). En busca de nuestras raíces. XXXII Premios Francisco Giner de los Ríos a la mejora de la calidad educativa. 2018; 11-27.

Gestión Redacción (2018, agosto 13). Indecopi es la primera entidad estatal que implementa el teletrabajo. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/indecopi-primera-entidad-estatal-implementa-teletrabajo-241386-noticia/>

Gómez Castro, C., Henao Arroyave, A. S., & Olaya Muñoz, C. (2019). *Estudio descriptivo sobre la satisfacción laboral de los empleados bajo la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector asegurador colombiano en la ciudad de Medellín durante el año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad CES]. Repositorio digital Institucional REDICES. http://odin.ces.edu.co/index.php?lvl=author_see&id=53076

- González-Mendoza, J. A. y Calderón-Contreras, M. M. (2022) Teletrabajo y sus impactos: una revisión y análisis bibliométrico. *Revista de investigación administración e ingeniería*, 10(2), 53-66. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2437>
- Gollac, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. *Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, 223.
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. Online (27/03/2.000). Revisado el, 14, 112-116.
- Guisado Ramírez, L. L., & Montoya Pinedo, Z. V. (2021). *El teletrabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Defensa Pública del Callao, año 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83268/Guisado_RLL-Montoya_PZV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guayacán Rabelo, I. N., Zárate Jiménez, A. L., & Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 222-234. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232022000200222&script=sci_abstract&tlng=es
- Haddad, G. Lyons, K. y Chatterje, E. (2009). An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking. *Transport Geography*, 17(2), 124-133. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2008.11.008>

- Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
- Hernández-Ávila, C. E., & Escobar, N. A. C. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1 (enero-junio)), 75-79.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación la ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. (3ª ed.) McGraw-Hill; Interamericana editores.
- Hernández-Sampieri, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación* (1ª ed.). McGraw-Hill; Interamericana editores.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill; Interamericana editores.
- Jannat, T., Omar, N. A., & Nazri, M. A. (2020). Analysing the mediating effects of job satisfaction and dissatisfaction on employee voluntary turnover intention. *Journal Pengurusan*, 59(2020), 53-64
<https://doi.org/https://doi.org/10.17576/pengurusan-2020-59-06>
- Jiménez, D. (2021). Childhood in Positive. Editions. Toromítico. *Journal of Transport Geography*, 17 (2009), 124-133.
- Kelmansky, D. (2009). Statistics for all.
<http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001858.pdf>
- Kouton, J. (2019). Information Communication Technology development and energy demand in African countries. *Energy*, 189, 116-192.
- Lazzarato, M. (2006). Trabajo autónomo, producción por medio del lenguaje y general intellect. *Brumaria*, 7, 35-44.
http://marceloexposito.net/pdf/trad_lazzarato_trabajoautonomo.pdf

- León-Peralta A. y Gómez-Hasfield, M. (2022). Teletrabajo en el ámbito organizacional y su impacto en la satisfacción laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 4(1), 449-460. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/226>
- Limón, E. Y. (2021). La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú. *Not. CIELO*, 1(2), 1-12. https://cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/01/yarnold_noticias_cielo_n1_2021.pdf
- López, P. L. (2004). *Población muestra y muestreo*. Punto cero, 9(08), 69-74.
- Macias, R. A. (2022) *El teletrabajo y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Villacomunidad S.A. de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Repositorio Institucional UTEG. <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1638>
- 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. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Martínez - López, F.J., Salmerón-Silvera, J.L. y Roca-Pulido, J.C. (2021) *Teletrabajo: una visión multidisciplinar*. (1º ed.). Huelva Universidad de Huelva. <https://books.google.es/books?id=85VdEAAAQBAJ&lpg=PA7&ots=fMR8tbG1X2&dq=teletrabajo%20&lr&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q=teletrabajo&f=false>
- Maurer, M., Bach, N., & Oertel, S. (2022). Forced to go virtual. Working-from-home arrangements and their effect on team communication during COVID-19 lockdown. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 238-269. <https://doi.org/10.1177/23970022221083698>
- Mendoza-Vega, R. F., Murillo-Murillo, E. G., & García-Méndez, S. (2020). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados

operativos de la empresa de transporte Cotrascal SAS. I+ D. *Revista de investigaciones*, 15(1), 76-84. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020008>

Moral, A. (2021) *El impacto del teletrabajo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores durante la pandemia por COVID-19*. [Tesis de maestría, Universitat Oberta de Catalunya]. Repositorio institucional UOC. <http://hdl.handle.net/10609/137407>

NILLES, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. IEEE. *Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1975.1092687>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. (1º ed.) Ediciones de la U.

Obregón, J., C. (2022) *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de atención de Lima del Sistema Nacional de Pensiones, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78407>

OIT. (2020). Conferencia Internacional del trabajo 109.a reunión, 2020: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. (Primera ed.). https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang--es/index.htm

OIT (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.

O'Neill, T., McNeese, N., Barron, A., & Schelble, B. (2022). Human–autonomy teaming: A review and analysis of the empirical literature. *Human factors*, 64(5), 904-938. <https://doi.org/10.1177/0018720820960865>

Orellana, M. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 24 (1), 205-222. <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>

- Ortiz Talavera, J. R., & Quino Omonte, K. K. (2021). *Relación entre bienestar y satisfacción laborales en empresas de seguros que usan teletrabajo en Lima Metropolitana el año 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/658743>
- Peiró, J.M. (2000). *Psicología de la Organización*. (5^o ed). Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid. 159,165-170.
- Pizarro, S. A., Escobar, L. R., & Madrid, C. V. (2021). ¿Qué hace feliz a los millennials en el trabajo? Evidencias desde el sector del entretenimiento en el norte de Chile. *Academia & Negocios*, 7(1), 65-80. <https://doi.org/10.29393/RAN6-7QHSA30007>
- Puranik, H., Koopman, J., & Vough, H. C. (2020). Pardon the interruption: An integrative review and future research agenda for research on work interruptions. *Journal of Management*, 46(6), 806-842. <https://doi.org/10.1177/0149206319887428>
- Purushotham, A. (2019). Trends Of Organisation Rewards Towards Employee Engagement and Its Sustainability. *Think India Journal*, 22(10), 2035-2050. <https://thinkindiaquarterly.org/index.php/think-india/article/view/11093>
- Rabelo, I. N. G., Jiménez, A. L. Z., & Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior. *Estudios Gerenciales*, 222-234. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232022000200222&script=sci_arttext
- Reyes Córdova, B. M. (2020). *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/25369>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior* (Thirteenth ed.). México, D.F.: Pearson Prentice Hall

- Rodríguez, S., S. (2021) *Teletrabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sihuas, Ancash 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72368>
- San Juan, C. (2022). Las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Parte II: Su aplicación en América Latina y el Caribe. In Cobertura Especial de RELATS En La 110a Reunión de La Conferencia Internacional Del Trabajo (pp. 1-14).
- Sánchez, M. J., Fernández, M., & Diaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S263127862021000300107&script=sci_arttext
- Servicio de información sobre discapacidad (21-08-2021) Un trabajo mentalmente estimulante te protege de la demencia en la veje. Salamanca - España
- Sodeify, R., & Habibpour, Z. (2021). Nurses' perceptions of coworker support in the workplace: qualitative research. *Clinical Nursing*, 31(6), 355-362. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S244514792100076X?via%3Dihub>
- Soto Gutiérrez, V. A. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio digital USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7512>
- Susser, D., Roessler, B., & Nissenbaum, H. (2019). Technology, autonomy, and manipulation. *Internet Policy Review*, 8(2). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3420747

Valencia Velaochaga, H. A. (2022). *El teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en la legislación laboral peruana, Lima, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Las Américas]. Repositorio Dspace U. las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1739>

Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: El teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023			
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
			Variable X: Teletrabajo
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones
¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023	Existe relación significativa entre el teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023	TIC Auto-programación Trabajo autónomo
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específica	Variable Y: Satisfacción laboral
¿Cuál es la relación que existe entre las	Determinar la relación que existe entre las	Existe relación significativa entre las	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.

<p>TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023?</p>	<p>TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023</p>	<p>TIC y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023</p>	<p>Satisfacción con relación a la participación en las decisiones.</p> <p>Satisfacción con relación a su trabajo.</p> <p>Satisfacción con relación por las recompensas recibidas.</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la autoprogramación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las autoprogramación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023</p>	<p>Existe relación significativa entre la autoprogramación y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo autónomo y la satisfacción laboral en una empresa de la</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral</p>	<p>Existe relación significativa entre el trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral en</p>	

ciudad de Lima, 2023?	en una empresa de la ciudad de Lima, 2023	una empresa de la ciudad de Lima, 2023	
-----------------------	---	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable Teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	El enfoque amplio, indica que es aquel trabajo realizado a distancia y fuera de las oficinas, con el acompañamiento de herramientas tecnológicas, sistemas de comunicación y nuevas tecnologías. Buirra, (2012)	La variable Teletrabajo estuvo dividida en 3 dimensiones que son TIC, autoprogramación y trabajo autónomo. Con sus respectivos indicadores que son, automatización, comunicación, Gestión de objetivos, nivel de autodisciplina, nivel de confianza con los lideres, localización, empoderamiento, capacidad de cooperación	TIC Autoprogramación Trabajo autónomo	Automatización (01) (02) (03) Comunicación (04)(05) Gestión de objetivos (06)(07) Nivel de autodisciplina de (08)(09)(10) Nivel de confianza con los lideres. (11)(12) Localización (13)(14)(15) Empoderamiento (16)(17)(18) Capacidad de cooperación de (19)(20)(21)	Escala Likert ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre

Ítems a utilizar por la variable teletrabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición ordinal
TIC	Automatización	I. La automatización que crea las TIC es necesaria en su empresa	Likert (01)(02)(03)(04)(05)
		II. El uso de las TIC en su empresa permite a los colaboradores hacer el teletrabajo	
		III. El uso de las TIC agiliza a la empresa	
	Comunicación	IV. El uso de la TIC hace asertiva la comunicación en su empresa	
		V. El uso de las TIC como medio de comunicación genera aislamiento en el trabajo	
		VI. La empresa cuenta con medios regulatorios para evitar el uso excesivo de las TIC	
Autoprogramación	Gestión de objetivos	VII. La autoprogramación aporta a la gestión de objetivos	
		VIII. Los teletrabajadores laboran alineados para el alcance de los objetivos	
	Nivel de autodisciplina	IX. Los colaboradores en su empresa son auto disciplinados al momento de hacer sus actividades	
		X. Los colaboradores en su empresa son profesionales y maduros para realizar su trabajo sin supervisión	
		XI. Los colaboradores en su empresa utilizan bien su tiempo en el trabajo	
	Nivel de confianza con lideres	XII. Los líderes en su empresa confían en su equipo con la realización de sus tareas sin necesidad de ser supervisados	
XIII. Los lideres en su empresa les brindan autonomía a los colaboradores al realizar sus tareas.			
Trabajo autónomo	Localización	XIV. Los colaborades de su empresa tiene un lugar fijo de trabajo	
		XV. El lugar de trabajo muestra comodidad para el colaborador	
		XVI. El lugar de trabajo del colaborador facilita el desarrollo de sus actividades	
	Empoderamiento	XVII. Los colaboradores conocen y están capacitados a las actividades a realizar	
		XVIII. La formación está adaptada a las necesidades el puesto	
		XIX. Los colaboradores reciben feedback	
	Capacidad de cooperación	XX. Los colabores muestran grado de compromiso	
		XXI. La comunicación en la empresa es clara y transversal	
		XXII. Existe un sentido de responsabilidad	
		XXIII. La comunicación en la empresa es clara y transversal	
		XXIV. Existe un sentido de responsabilidad	

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Es el estado de calma de un trabajador proporcionado por la estabilización de una necesidad y el acceso a los recursos para la reducción de dicha necesidad. Robbins, (2009)	La satisfacción laboral estuvo dividida en 4 dimensiones: satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo, Satisfacción con relación a las recompensas recibidas. Con indicadores de: Ambiente de trabajo seguro, ambiente de trabajo limpio, ambiente de trabajo moderno, compañeros amigables, el rol de jefe, flexibilidad en el trabajo, desarrollo de habilidades y destrezas, retroalimentación, desarrollo de ideas y soluciones, estructura de pagos justa, asensos, beneficios. con respuesta tipo Likert, de respuestas ordinales.	<p>Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.</p> <p>Satisfacción con la participación en las decisiones.</p> <p>Satisfacción con su trabajo.</p> <p>Satisfacción con relación a las recompensas recibidas.</p>	<p>Ambiente de trabajo seguro (01)(02)(03)</p> <p>Ambiente de trabajo limpio (04)(05)</p> <p>Ambiente de trabajo moderno (06)(07)(08)</p> <p>Compañeros amigables (09) (10)</p> <p>El rol de jefe (11)(12)</p> <p>Flexibilidad en el trabajo (13)(14)</p> <p>Desarrollo de habilidades y destrezas (15)(16)</p> <p>Retroalimentación (17)(18)</p> <p>Desarrollo de ideas y soluciones (19)(20)</p> <p>Estructura de pagos justa (21)</p> <p>Asensos (22)(23)(24)</p> <p>Beneficios (25)</p>	<p>Escala Likert ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) siempre</p>

Items a utilizar por la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición ordinal
Satisfacción con las condiciones físicas.	Ambiente de trabajo seguro	XXV. Importancia del ambiente de trabajo seguro	
		XXVI. Importancia de la señalización	
	Ambiente de trabajo limpio	XXVII. Importancia del ambiente de trabajo limpio	
		XXVIII. Importancia del orden en el ambiente de trabajo	
	Ambiente de trabajo moderno	XXIX. Importancia de un ambiente de trabajo	
		XXX. Importancia de la luminosidad	
		XXXI. Importancia del ruido	
Satisfacción y los compañeros que los respaldan	Compañeros amigables	XXXII. Grado de afecto entre compañeros de trabajo	
		XXXIII. Grado de respeto por los compañeros de trabajo	
	El rol de jefe	XXXIV. Liderazgo del jefe	
		XXXV. Carisma del jefe	
	Flexibilidad en el trabajo	XXXVI. Manejo de permisos y ausencias	
		XXXVII. Distribución con el desarrollo de actividades	
Satisfacción con su trabajo mentalmente estimulante	Desarrollo de habilidades y destrezas	XXXVIII. Capacitaciones	
		XXXIX. Iniciativa de aprender del colaborador	
	Retroalimentación	XL. Importancia de la retroalimentación constante	
		XLI. Aprendizaje continuo	
	Desarrollo de ideas y soluciones	XLII. Valoración de la idea del colaborador	
		XLIII. Reuniones de soluciones	
Satisfacción con relación a las recompensas recibidas.	Estructura de pagos justa	XLIV. Retribución mensual y pagos de ley	
	Asensos	XLV. importancia de los asensos	
		XLVI. convocatorias internas	
		XLVII. convocatorias dentro del grupo	
	Beneficios	XLVIII. Satisfacción por los beneficios recibidos.	

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

El teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima

Estimado colaborador(a)

El presente documento es de tratamiento anónimo y de mucha utilidad para mi investigación es

Por tal motivo que pido su apoyo en el Desarrollo del mismo.

Marca con una X la respuesta que más consideres que se acerca a tu punto de vista por las siguientes alternativas:

S: Siempre **CS:** Casi siempre **R:** Regularmente **AV:** A veces **N:** Nunca

Variable: teletrabajo

N°	Items	Escala				
		S	CS	R	AV	N
Dimension 1: TIC						
I1	AUTOMATIZACION					
1	La automatización que crea las TIC es necesaria en su empresa					
2	El uso de las TIC en su empresa permite a los colaboradores hacer el teletrabajo					
3	El uso de las TIC agiliza a la empresa					
I2	COMUNICACIÓN					
4	El uso de la TIC hace asertiva la comunicación en su empresa					
5	El uso de las TIC como medio de comunicación genera aislamiento en el trabajo					
6	La empresa cuenta con medios regulatorios para evitar el uso excesivo de las TIC					
Dimension 2: Autoprogramación						
I1	Gestión de objetivos					
7	La autoprogramación aporta a la gestión de objetivos					
8	Los teletrabajadores laboran alineados para el alcance de los objetivos					
I2	Nivel de autodisciplina					
9	Los colaboradores en su empresa son auto disciplinados al momento de hacer sus actividades					
10	Los colaboradores en su empresa son profesionales y maduros para realizar su trabajo sin supervisión					
11	Los colaboradores en su empresa utilizan bien su tiempo en el trabajo					
I3	Confianza con los lideres					

12	Los líderes en su empresa confían en su equipo con la realización de sus tareas sin necesidad de ser supervisados					
13	Los líderes en su empresa les brindan autonomía a los colaboradores al realizar sus tareas.					
Dimensión 3: Trabajo autónomo						
I1	Localización					
14	Los colaboradores de su empresa tienen un lugar fijo de trabajo					
15	El lugar de trabajo muestra comodidad para el colaborador					
16	El lugar de trabajo del colaborador facilita el desarrollo de sus actividades					
I2	Empoderamiento					
17	Los colaboradores conocen y están capacitados a las actividades a realizar					
18	La formación está adaptada a las necesidades del puesto					
19	Los colaboradores reciben feedback					
I3	Capacidad de cooperación					
20	Los colaboradores muestran grado de compromiso					
21	La comunicación en la empresa es clara y transversal					
22	Existe un sentido de responsabilidad					

Variable: satisfacción laboral

N°	Items	Índice				
		S	CS	R	AV	N
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.						
11	Ambiente de trabajo seguro					
1	Importancia del ambiente de trabajo seguro					
2	Importancia de la señalización					
12	Ambiente de trabajo limpio					
4	Importancia del ambiente de trabajo limpio					
5	Importancia del orden en el ambiente de trabajo					
13	Ambiente de trabajo moderno					
6	Importancia de un ambiente de trabajo					
7	Importancia de la luminosidad					
8	Importancia del ruido					
Satisfacción con la participación en las decisiones.						
11	compañeros amigables					
9	Grado de afecto entre compañeros de trabajos					
10	Grado de respeto por los compañeros de trabajo					
12	el rol de jefe					
11	Liderazgo del jefe					
12	Carisma del jefe					
13	Flexibilidad en el trabajo					
13	Manejo de permisos y ausencias					
14	Distribución con el desarrollo de actividades					
11	Desarrollo de habilidades y destrezas					
15	Capacitaciones					
16	Iniciativa de aprender del colaborador					
12	Retroalimentación					
17	Importancia de la retroalimentación constante					
18	Aprendizaje continuo					
13	Desarrollo de ideas y soluciones					
19	Valoración de la idea del colaborador					
20	Reuniones de soluciones					
Satisfacción con relación a las recompensas recibidas.						

11	Estructura de pagos justa					
21	Retribución mensual y pagos de ley					
22	Asensos					
23	importancia de los asensos					
24	convocatorias internas					
25	convocatorias dentro del grupo					
12	Beneficios					
26	Satisfacción por los beneficios recibidos					

Anexo 5. Juicio de expertos

Validador 1



DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Zárate Ruiz Gustavo Ernesto

Presente

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

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría, con mención en Administración de Negocios - MBA, en la sede Los Olivos, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maestro en Administración de Negocios - MBA.

El título nombre del proyecto de investigación es: "El teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral en una empresa de la ciudad de Lima, 2023", 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 temas administrativos y/o investigación científica.

El expediente de validación, contiene:

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

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

Atentamente:



Emilio José Hilario García Coronado
D.N.I.: 44531619

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Teletrabajo

Para la presente investigación, se estará estableciendo variables de carácter independiente y dependiente, por lo que corresponde a la variable independiente Teletrabajo, se reconoce el contenido bibliográfico de Buirá (2012) quien describe al Teletrabajo bajo tres enfoques: El enfoque amplio, indica que es aquel trabajo realizado a distancia y fuera de las oficinas, con el acompañamiento de herramientas tecnológicas, sistemas de comunicación y nuevas tecnologías.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: TIC

Havruluk (2010), señala que las TIC son un instrumento de vital importancia para el desarrollo de las organizaciones y genera competencia y productividad, aumentando sus niveles con el teletrabajo.

Dimensión 2: Autoprogramación

García (2018) señala que son cualidades que permiten formar parte también del desarrollo personal y emocional de las personas. Jiménez (2022), indica que existe una disciplina y es forjada de manera positiva en una persona, sobre todo desde pequeños.

Dimensión 3: Trabajo autónomo

Lazzarato (2006), refuerza el concepto del trabajo autónomo e indica que tiene vasta capacidad de cooperación, gestión, innovación comercial y organizacional entendido todo ello como competencia empresarial.

Variable 2: Satisfacción laboral

Robbins (2009), define a la satisfacción laboral como al estado de calma de un trabajador proporcionado por la estabilización de una necesidad y el acceso a los recursos para la reducción de dicha necesidad. Por tal motivo, para la presente investigación tomará como base teórica la propuesta de Robbins la cual también desprender las dimensiones de estudio.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.

Robbins (2009) quien lo define como la comodidad propia para para poder realizar un buen trabajo, según sus estudios destaco que un ambiente con condiciones seguras, sin peligros, cómodos, que este cerca de sus casas y sean instalaciones limpias y modernas crearan mayor satisfacción.

Dimensión 2: Satisfacción con la participación en las decisiones.

Sodeify & Habibpour (2021), indican en su investigación que el apoyo de los compañeros de trabajo es un fenómeno de diversas dimensiones y tiene influencia de variables determinantes, así también confirman que el recibir apoyo y tener ese sentido es estimulante y promoverá la calidad de atención del trabajador e incrementará el nivel de manejar de la presión en el trabajo, por último, brinda énfasis al desarrollo de habilidades de comunicación y flexibilidad.

Dimensión 3: Satisfacción con su trabajo.

Robbins (2009) señala que los trabajadores se inclinan por trabajos en donde puedan desarrollar sus habilidades y destrezas y características como libertad y retroalimentación. Así mismo define como aquel trabajo que a la persona le permitirá desarrollar nuevas ideas. Tomando en consideración factures saludables,

Dimensión 4: Satisfacción con relación a las recompensas recibidas

Azeez et all (2019), según lo encontrado en su estudio, muestra las recompensas disponibles para los trabajadores, que recompensas requieren y los factores afectos a la satisfacción de los trabajadores. Así también concluye la retención de los trabajadores va a depender del comprender los tres factores mencionados.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Teletrabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Teletrabajo	El enfoque amplio, indica que es aquel trabajo realizado a distancia y fuera de las oficinas, con el acompañamiento de herramientas tecnológicas, sistemas de comunicación y nuevas tecnologías. Buira, (2012)	La variable Teletrabajo estuvo dividida en 3 dimensiones que son TIC, autoprogramación y trabajo autónomo. Con sus respectivos indicadores que son, automatización, comunicación, Gestión de objetivos, nivel de autodisciplina, nivel de confianza con los lideres, localización, empoderamiento, capacidad de cooperación	TIC Autoprogramación Trabajo autónomo	Automatización (01)(02)(03) Comunicación (04)(05) Gestión de objetivos (06)(07) Nivel de autodisciplina (08)(09)(10) Nivel de confianza con los lideres. (11)(12) Localización (13)(14)(15)	Escala Likert ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre

				Empoderamiento (16)(17)(18) Capacidad de cooperación (19)(20)(21)	
--	--	--	--	--	--

Variable 2: satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	Es el estado de calma de un trabajador proporcionado por la estabilización de una necesidad y el acceso a los recursos para la reducción de dicha necesidad. Robbins, (2009)	La satisfacción laboral estuvo dividida en 4 dimensiones: satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo, satisfacción con la participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo, Satisfacción con relación a las recompensas recibidas. Con	Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo. Satisfacción con la participación en las decisiones.	Ambiente de trabajo seguro (01)(02)(03) Ambiente de trabajo limpio (04)(05) Ambiente de trabajo moderno (06)(07)(08) Compañeros amigables (09)(10)	Escala Likert ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre

Instrumento de evaluación de la variable HB
Cuestionario sobre Habilidades blandas

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el "teletrabajo en una empresa, 2023". Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Confidencialidad: El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

Instrucciones: A continuación, se le presenta 24 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis "X" en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

Escala:

- S:** Siempre
- CS:** Casi siempre
- R:** Regularmente
- AV:** A veces
- N:** Nunca

N°	Items	Escala				
		S	CS	R	AV	N
Dimension 1: TIC						
I1	AUTOMATIZACION					
1	La automatización que crea las TIC es necesaria en su empresa					
2	El uso de las TIC en su empresa permite a los colaboradores hacer el teletrabajo					
3	El uso de las TIC agiliza a la empresa					
I2	COMUNICACIÓN					
4	El uso de la TIC hace asertiva la comunicación en su empresa					

5	El uso de las TIC como medio de comunicación genera aislamiento en el trabajo						
6	La empresa cuenta con medios regulatorios para evitar el uso excesivo de las TIC						
Dimensión 2: Autoprogramación							
11	Gestión de objetivos						
7	La autoprogramación aporta a la gestión de objetivos						
8	Los teletrabajadores laboran alineados para el alcance de los objetivos						
12	Nivel de autodisciplina						
9	Los colaboradores en su empresa son autodisciplinados al momento de hacer sus actividades						
10	Los colaboradores en su empresa son profesionales y maduros para realizar su trabajo sin supervisión						
11	Los colaboradores en su empresa utilizan bien su tiempo en el trabajo						
13	Confianza con los líderes						
12	Los líderes en su empresa confían en su equipo con la realización de sus tareas sin necesidad de ser supervisados						
13	Los líderes en su empresa les brindan autonomía a los colaboradores al realizar sus tareas.						
Dimensión 3: Trabajo autónomo							
11	Localización						
14	Los colaboradores de su empresa tienen un lugar fijo de trabajo						
15	El lugar de trabajo muestra comodidad para el colaborador						

16	El lugar de trabajo del colaborador facilita el desarrollo de sus actividades					
I2	Empoderamiento					
17	Los colaboradores conocen y están capacitados a las actividades a realizar					
18	La formación está adaptada a las necesidades el puesto					
19	Los colaboradores reciben feedback					
I3	Capacidad de cooperación					
20	Los colaboradores muestran grado de compromiso					
21	La comunicación en la empresa es clara y transversal					
22	Existe un sentido de responsabilidad					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo.

Instrumento de evaluación de la variable Satisfacción laboral

Estimado(a) colaborador:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la "La satisfacción laboral en una empresa". Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con lasinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Confidencialidad: El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

Instrucciones: A continuación, se le presenta 16 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis "X" en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

Escala:

- S:** Siempre
- CS:** Casi siempre
- R:** Regularmente
- AV:** A veces
- N:** Nunca

N°	Ítems	Índice				
		S	CS	R	AV	N
Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.						
I1	Ambiente de trabajo seguro					
1	Importancia del ambiente de trabajo seguro					
2	Importancia de la señalización					
I2	Ambiente de trabajo limpio					
4	Importancia del ambiente de trabajo limpio					
5	Importancia del orden en el ambiente de trabajo					
I3	Ambiente de trabajo moderno					

6	Importancia de un ambiente de trabajo					
7	Importancia de la luminocidad					
8	Importancia del ruido					
Satisfacción con la participación en las decisiones.						
11	compañeros amigables					
9	Grado de afecto entre compañeros de trabajos					
10	Grado de respeto por los compañeros de trabajo					
12	el rol de jefe					
11	Liderazgo del jefe					
12	Carisma del jefe					
13	Fexibilidad en en trabajo					
13	Manejo de permisos y ausencias					
14	Distribución con el desarrollo de actividades					
11	Desarrollo de habilidades y destrezas					
15	Capacitaciones					
16	Iniciativa de aprender del colaborador					
12	Retroalimentación					
17	Importancia de la retroalimentacion constante					
18	Aprendizaje continuo					
13	Desarrollo de ideas y soluciones					
19	Valoración de la idea del colaborador					

20	Reuniones de soluciones					
Satisfacción con relación a las recompensas recibidas.						
I1	Estructura de pagos justa					
21	Retribución mensual y pagos de ley					
22	Asensos					
23	importancia de los asensos					
24	convocatorias internas					
25	convocatorias dentro del grupo					
I2	Beneficios					
26	Satisfacción por los beneficios recibidos					

¡Gracias por su colaboración!

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TIC								
1	La automatización que promueve las TIC es necesaria en su empresa	X		X		X		
2	El uso de las TIC en su empresa permite a los colaboradores hacer el teletrabajo	X		X		X		
3	El uso de las TIC agiliza a las operaciones de la empresa	X		X		X		
4	El uso de la TIC hace asertiva la comunicación en su empresa	X		X		X		
5	El uso de las TIC como medio de comunicación genera aislamiento en el trabajo remoto.	X		X		X		
6	La empresa cuenta con medios regulatorios para evitar el uso excesivo de las TIC	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: AUTOPROGRAMACIÓN								
7	La autoprogramación aporta a la gestión de objetivos	X		X		X		
8	Los teletrabajadores laboran alineados para el alcance de los objetivos	X		X		X		
9	Los colaboradores en su empresa son autodisciplinados al momento de hacer sus actividades	X		X		X		
10	Los colaboradores en su empresa son profesionales y maduros para realizar su trabajo sin supervisión	X		X		X		

11	Los colaboradores en su empresa utilizan bien su tiempo en el trabajo.	X		X		X		
12	Los líderes en su empresa confían en su equipo con la realización de sus tareas sin necesidad de ser supervisados	X		X		X		
13	Los líderes en su empresa les brindan autonomía a los colaboradores al realizar sus tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO AUTÓNOMO								
14	Los colaboradores de su empresa tienen un lugar fijo de trabajo	X		X		X		
15	El lugar de trabajo muestra comodidad para el colaborador	X		X		X		
16	El lugar de trabajo del colaborador facilita el desarrollo de sus actividades	X		X		X		
17	Los colaboradores conocen y están capacitados a las actividades a realizar	X		X		X		
18	La formación está adaptada a las necesidades del puesto	X		X		X		
19	Los colaboradores reciben feedback	X		X		X		
20	Los colaboradores muestran grado de compromiso	X		X		X		
21	La comunicación en la empresa es clara y transversal	X		X		X		
22	Existe un sentido de responsabilidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

18 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.								
1	Importancia del ambiente de trabajo seguro	X		X		X		
2	Importancia de la señalización	X		X		X		
3	Importancia del ambiente de trabajo limpio	X		X		X		
4	Importancia del orden en el ambiente de trabajo	X		X		X		
5	Importancia de un ambiente de trabajo	X		X		X		
6	Importancia de la luminosidad	X		X		X		
7	Importancia del ruido	X		X		X		
8	Actúo comprensivamente frente a los demás.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la participación en las decisiones.								
9	Grado de afecto entre compañeros de trabajos	X		X		X		
10	Grado de respeto por los compañeros de trabajo	X		X		X		
11	Liderazgo del jefe	X		X		X		
12	Carisma del jefe	X		X		X		
13	Manejo de permisos y ausencias	X		X		X		
14	Distribución con el desarrollo de actividades	X		X		X		
15	Capacitaciones	X		X		X		

16	Iniciativa de aprender del colaborador	X		X		X		
17	Importancia de la retroalimentación constante	X		X		X		
18	Aprendizaje continuo	X		X		X		
19	Valoración de la idea del colaborador	X		X		X		
20	Reuniones de soluciones	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con relación a las recompensas recibidas.								
21	Retribución mensual y pagos de ley	X		X		X		
22	Asensos	X		X		X		
23	importancia de los asensos	X		X		X		
24	convocatorias internas	X		X		X		
25	convocatorias dentro del grupo	X		X		X		
26	Satisfacción por los beneficios recibidos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz
 Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.
 18 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.
 Especialidad – Administrador
 RENACYT: PO159220
 CLAD: 15629
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

Validador 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TIC								
1	La automatización que promueve las TIC es necesaria en su Empresa	X		X		X		
2	El uso de las TIC en su empresa permite a los colaboradores hacer el teletrabajo	X		X		X		
3	El uso de las TIC agiliza a las operaciones de la empresa	X		X		X		
4	El uso de la TIC hace asertiva la comunicación en su empresa	X		X		X		
5	El uso de las TIC como medio de comunicación genera aislamiento en el trabajo remoto.	X		X		X		
6	La empresa cuenta con medios regulatorios para evitar el uso excesivo de las TIC	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: AUTOPROGRAMACIÓN								
7	La autoprogramación aporta a la gestión de objetivos	X		X		X		
8	Los teletrabajadores laboran alineados para el alcance de los Objetivos	X		X		X		
9	Los colaboradores en su empresa son autodisciplinados al momento de hacer sus actividades.	X		X		X		
10	Los colaboradores en su empresa son profesionales y maduros para realizar su trabajo sin supervisión	X		X		X		



11	Los colaboradores en su empresa utilizan bien su tiempo en el trabajo	X		X		X		
12	Los líderes en su empresa confían en su equipo con la realización de sus tareas sin necesidad de ser supervisados	X		X		X		
13	Los líderes en su empresa les brindan autonomía a los colaboradores al realizar sus tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO AUTONOMO								
14	Los colaboradores de su empresa tiene un lugar fijo de trabajo	X		X		X		
15	El lugar de trabajo muestra comodidad para el colaborador	X		X		X		
16	El lugar de trabajo del colaborador facilita el desarrollo de sus Actividades	X		X		X		
17	Los colaboradores conocen y están capacitados a las actividades a Realizar	X		X		X		
18	La formación está adaptada a las necesidades el puesto	X		X		X		
19	Los colaboradores reciben feedback	X		X		X		
20	Los colaboradores muestran grado de compromiso	X		X		X		
21	La comunicación en la empresa es clara y transversal	X		X		X		
22	Existe un sentido de responsabilidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Danilo Humberto Peña Alegre

DNI: 40960599

Especialidad del validador: Mg. en Administración estratégica de empresas.

18 de mayo del 2023

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.								
1	Importancia del ambiente de trabajo seguro	X		X		X		
2	Importancia de la señalización	X		X		X		
3	Importancia del ambiente de trabajo limpio	X		X		X		
4	Importancia del orden en el ambiente de trabajo	X		X		X		
5	Importancia de un ambiente de trabajo	X		X		X		
6	Importancia de la luminosidad	X		X		X		
7	Importancia del ruido	X		X		X		
8	Actúo comprensivamente frente a los demás.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la participación en las decisiones.								
9	Grado de afecto entre compañeros de trabajos	X		X		X		
10	Grado de respeto por los compañeros de trabajo	X		X		X		
11	Liderazgo del jefe	X		X		X		
12	Carisma del jefe	X		X		X		
13	Manejo de permisos y ausencias	X		X		X		
14	Distribución con el desarrollo de actividades	X		X		X		
15	Capacitaciones	X		X		X		

16	Iniciativa de aprender del colaborador	X		X		X	
17	Importancia de la retroalimentación constante	X		X		X	
18	Aprendizaje continuo	X		X		X	
19	Valoración de la idea del colaborador	X		X		X	
20	Reuniones de soluciones	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con relación a las recompensas recibidas		Si	No	Si	No	Si	No
21	Retribución mensual y pagos de ley	X		X		X	
22	Asensos	X		X		X	
23	importancia de los asensos	X		X		X	
24	convocatorias internas	X		X		X	
25	convocatorias dentro del grupo	X		X		X	
26	Satisfacción por los beneficios recibidos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Danilo Humberto Peña Alegre
Especialidad del validador: Mg. en Administración estratégica de empresas.

DNI: 40960599



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

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

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador

Validador 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TELETRABAJO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: TIC								
1	La automatización que promueve las TIC es necesaria en su Empresa	X		X		X		
2	El uso de las TIC en su empresa permite a los colaboradores hacer el teletrabajo	X		X		X		
3	El uso de las TIC agiliza a las operaciones de la empresa	X		X		X		
4	El uso de la TIC hace asertiva la comunicación en su empresa	X		X		X		
5	El uso de las TIC como medio de comunicación genera aislamiento en el trabajo remoto.	X		X		X		
6	La empresa cuenta con medios regulatorios para evitar el uso excesivo de las TIC	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: AUTOPROGRAMACIÓN								
7	La autoprogramación aporta a la gestión de objetivos	X		X		X		
8	Los teletrabajadores laboran alineados para el alcance de los Objetivos	X		X		X		
9	Los colaboradores en su empresa son autodisciplinados al momento de hacer sus actividades	X		X		X		
10	Los colaboradores en su empresa son profesionales y maduros para realizar su trabajo sin supervisión	X		X		X		



11	Los colaboradores en su empresa utilizan bien su tiempo en el trabajo.	X		X		X		
12	Los líderes en su empresa confían en su equipo con la realización de sus tareas sin necesidad de ser supervisados	X		X		X		
13	Los líderes en su empresa les brindan autonomía a los colaboradores al realizar sus tareas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO AUTÓNOMO								
14	Los colaboradores de su empresa tienen un lugar fijo de trabajo	X		X		X		
15	El lugar de trabajo muestra comodidad para el colaborador	X		X		X		
16	El lugar de trabajo del colaborador facilita el desarrollo de sus Actividades	X		X		X		
17	Los colaboradores conocen y están capacitados a las actividades a Realizar	X		X		X		
18	La formación está adaptada a las necesidades del puesto	X		X		X		
19	Los colaboradores reciben feedback	X		X		X		
20	Los colaboradores muestran grado de compromiso	X		X		X		
21	La comunicación en la empresa es clara y transversal	X		X		X		
22	Existe un sentido de responsabilidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia el instrumento

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Denisse Paola Asmat Uceda

DNI: 43042565

Especialidad del validador: Mg. en Dirección de marketing.

18 de mayo del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



 Firma del Experto Informante.
 Especialidad – Administrador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo.								
1	Importancia del ambiente de trabajo seguro	X		X		X		
2	Importancia de la señalización	X		X		X		
3	Importancia del ambiente de trabajo limpio	X		X		X		
4	Importancia del orden en el ambiente de trabajo	X		X		X		
5	Importancia de un ambiente de trabajo	X		X		X		
6	Importancia de la luminosidad	X		X		X		
7	Importancia del ruido	X		X		X		
8	Actúo comprensivamente frente a los demás.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la participación en las decisiones.								
9	Grado de afecto entre compañeros de trabajos	X		X		X		
10	Grado de respeto por los compañeros de trabajo	X		X		X		
11	Liderazgo del jefe	X		X		X		
12	Carisma del jefe	X		X		X		
13	Manejo de permisos y ausencias	X		X		X		
14	Distribución con el desarrollo de actividades	X		X		X		
15	Capacitaciones	X		X		X		

16	Iniciativa de aprender del colaborador	X		X		X	
17	Importancia de la retroalimentación constante	X		X		X	
18	Aprendizaje continuo	X		X		X	
19	Valoración de la idea del colaborador	X		X		X	
20	Reuniones de soluciones	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Satisfacción con relación a las recompensas recibidas.		Si	No	Si	No	Si	No
21	Retribución mensual y pagos de ley	X		X		X	
22	Asensos	X		X		X	
23	importancia de los asensos	X		X		X	
24	convocatorias internas	X		X		X	
25	convocatorias dentro del grupo	X		X		X	
26	Satisfacción por los beneficios recibidos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Denisse Paola Asmat Ucoda
Especialidad del validador: Mg. en Dirección de marketing.

DNI: 43042565

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

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

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

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

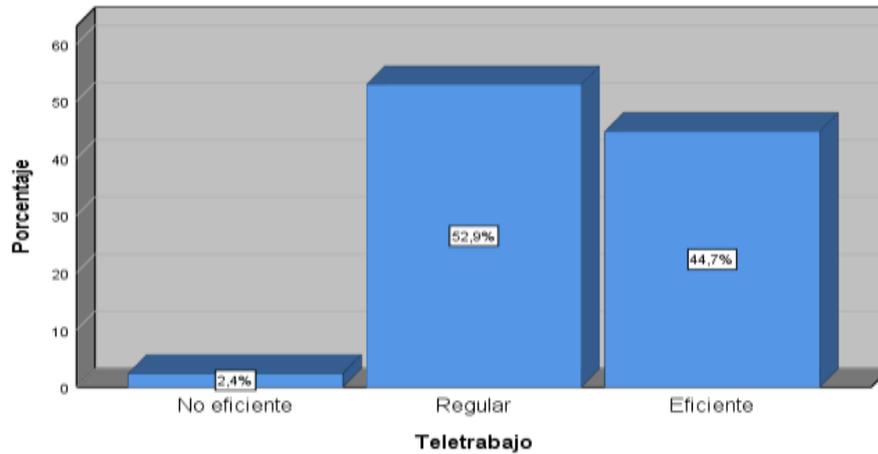


.....
Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador

Anexo 5. Figuras de resultados obtenidos

Figura 1

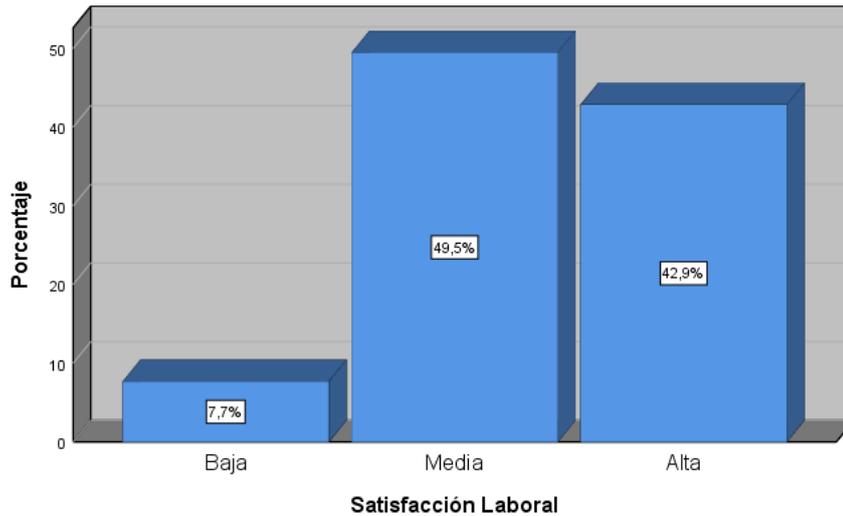
Diagrama de frecuencias del Teletrabajo



Interpretación: Como se observa en la figura; el teletrabajo en la muestra encuestada en un nivel no eficiente representa el 2.4%, regular el 52.9% y eficiente el 44.7%.

Figura 2

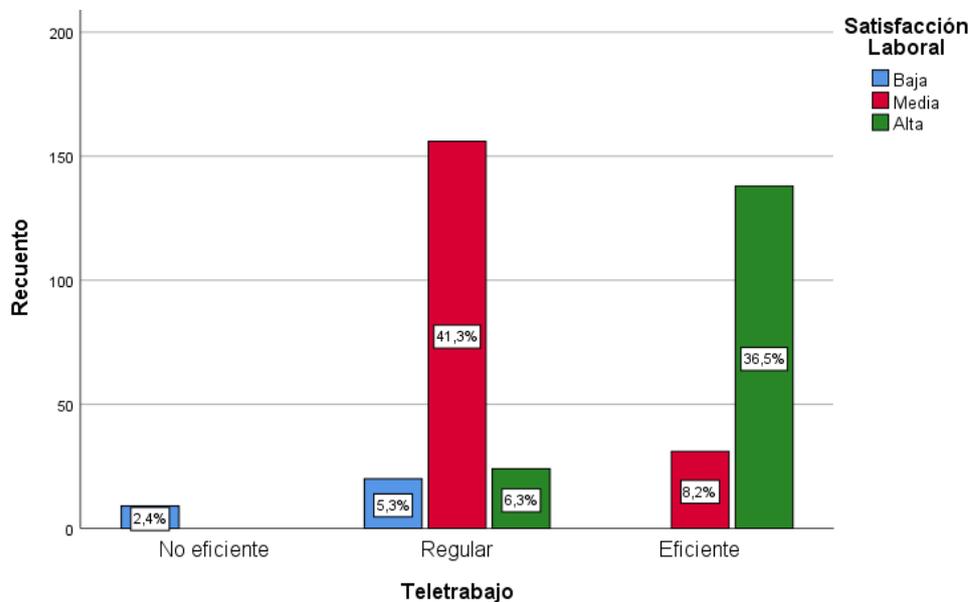
Diagrama de frecuencias del Incremento de la Satisfacción Laboral



Interpretación: Como se observa en la figura; el incremento en la satisfacción laboral en la muestra encuestada en un nivel baja representa el 7.7%, media el 49.5% y alta el 42.9%.

Figura 3

Diagrama de barras agrupadas del teletrabajo y el incremento de la satisfacción laboral

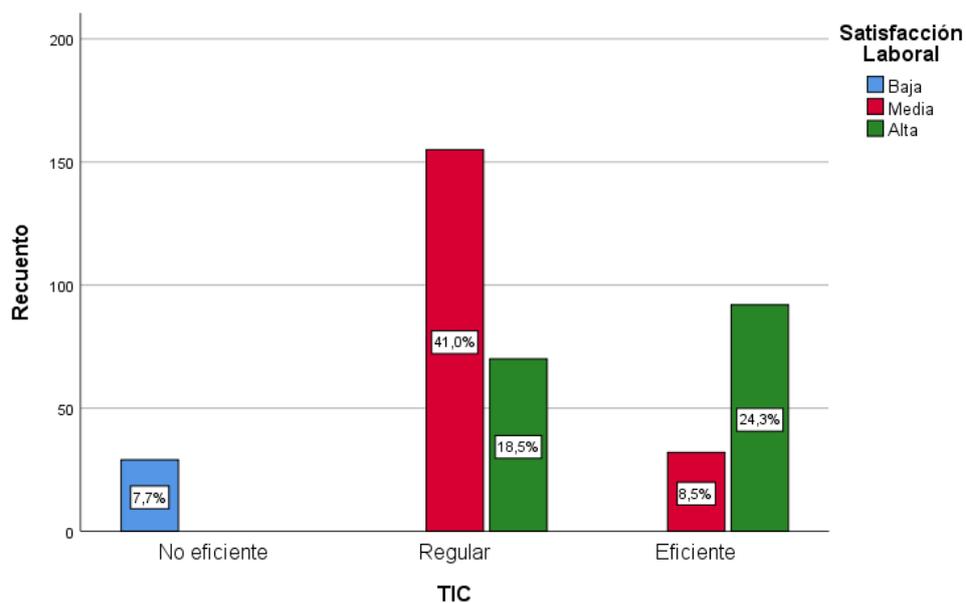


Interpretación: Como se observa en la figura; el teletrabajo en un nivel no eficiente el 2.4% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral baja; por otro lado, el teletrabajo en un nivel regular el 41.3% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral media. Así mismo, el teletrabajo en un

nivel eficiente el 36.5% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral alta.

Figura 4

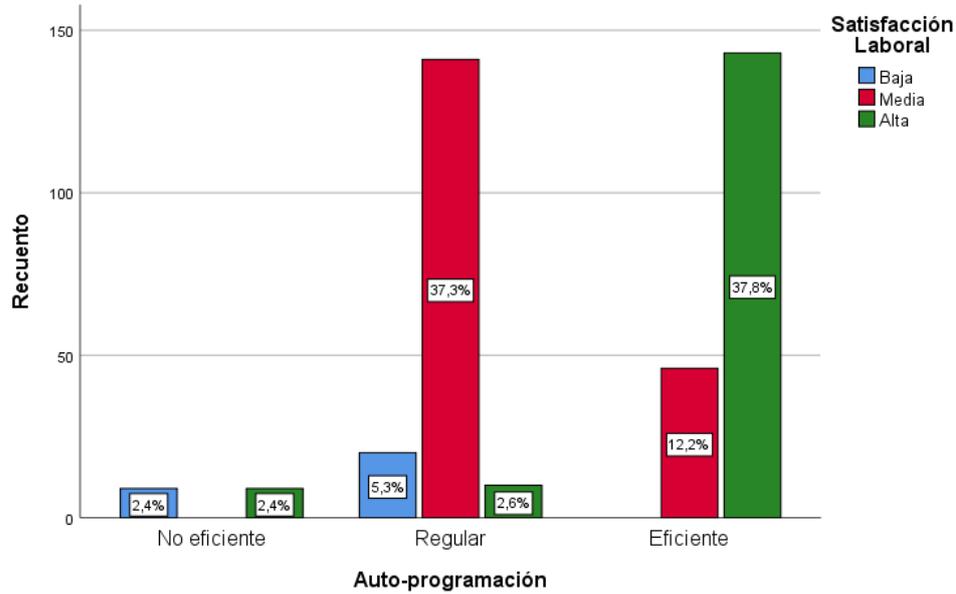
Diagrama de barras agrupadas de las TIC y el incremento de la satisfacción laboral.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura; las TIC en un nivel no eficiente el 7.7% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral baja; por otro lado, las TIC en un nivel regular el 41% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral media. Así mismo, las TIC en un nivel eficiente el 24.3% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral alta.

Figura 5

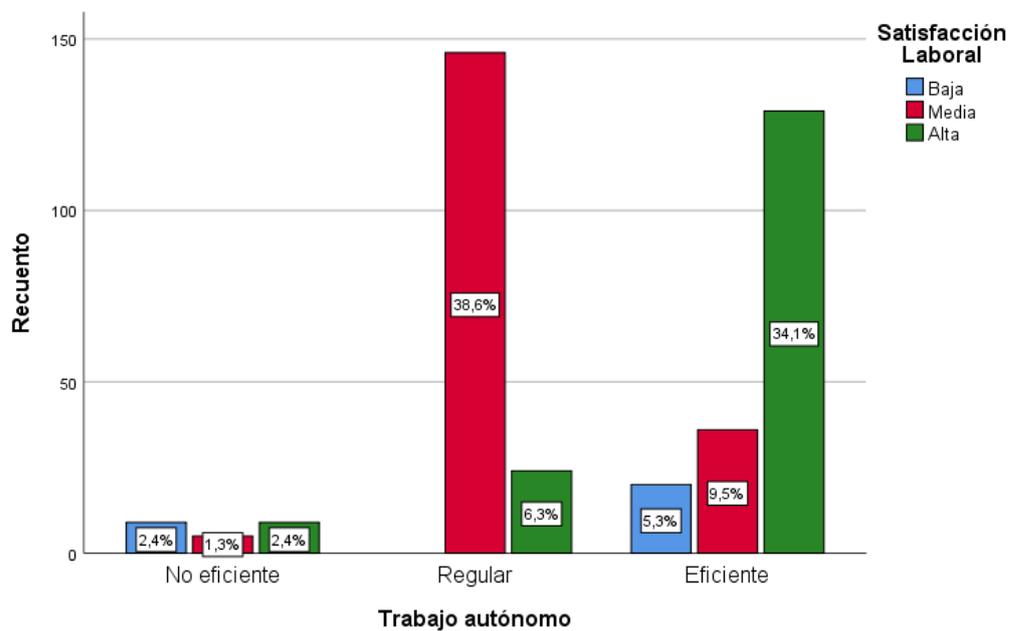
Diagrama de barras agrupadas de la Auto-programación y el incremento de la satisfacción laboral.



Interpretación: Como se observa en la tabla y figura; la auto-programación en un nivel no eficiente el 2.4% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral baja; por otro lado, la auto-programación en un nivel regular el 37.3% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral media. Así mismo, la auto-programación en un nivel eficiente el 37.8% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral alta.

Figura 6

Diagrama de barras agrupadas del Trabajo autónomo y el incremento de la satisfacción laboral.



Interpretación: Como se observa en la figura; el trabajo autónomo en un nivel no eficiente el 2.4% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral baja; por otro lado, el trabajo autónomo en un nivel regular el 38.6% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral media. Así mismo, el trabajo autónomo en un nivel eficiente el 34.1% de los encuestados perciben un incremento en la satisfacción laboral alta.

Totalmente de acuerdo = 5 De acuerdo =4 Regularmente de acuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1		VARIABLE 1: TELETRABAJO																					
		Dimensión 1: TIC Indicadores interiorizados en el cuestionario: Automatización, comunicación.						Dimensión 2: Autoprogramación Indicadores interiorizados en el cuestionario: Gestión de objetivos, nivel de autodisciplina, confianza con los líderes.						Dimensión 3: Trabajo autónomo Indicadores interiorizados en el cuestionario: Localización, empoderamiento, capacidad de cooperación.									
1	17/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
2	19/06/2023	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	19/06/2023	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5
4	24/06/2023	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	24/06/2023	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
6	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
7	24/06/2023	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	5	3	2	3	3	3
8	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	24/06/2023	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5
10	24/06/2023	5	4	4	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
11	24/06/2023	4	5	5	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2
12	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	24/06/2023	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	24/06/2023	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	24/06/2023	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5

18	24/06/2023	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	24/06/2023	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	24/06/2023	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	24/06/2023	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4
22	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3
23	24/06/2023	5	5	5	4	1	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4
24	24/06/2023	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	1	5	4	3	3	3	3	4	3
25	24/06/2023	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	24/06/2023	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
27	24/06/2023	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	24/06/2023	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
29	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
30	24/06/2023	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
31	24/06/2023	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	24/06/2023	5	5	5	5	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
33	24/06/2023	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	24/06/2023	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
35	24/06/2023	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4
36	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
37	24/06/2023	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5
38	25/06/2023	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
39	17/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
40	19/06/2023	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	19/06/2023	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5

90	24/06/2023	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	24/06/2023	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	24/06/2023	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
94	24/06/2023	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	24/06/2023	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
96	24/06/2023	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
97	24/06/2023	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4
98	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3
99	24/06/2023	5	5	5	4	1	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4
100	24/06/2023	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	1	5	4	3	3	3	3	4	3
101	24/06/2023	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	24/06/2023	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
103	24/06/2023	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	24/06/2023	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
105	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
106	24/06/2023	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
107	24/06/2023	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	24/06/2023	5	5	5	5	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
109	24/06/2023	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	24/06/2023	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
111	24/06/2023	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4
112	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
113	24/06/2023	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5

114	25/06/2023	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
115	17/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
116	19/06/2023	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
117	19/06/2023	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5
118	24/06/2023	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
119	24/06/2023	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
120	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
121	24/06/2023	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	5	3	2	3	3	4
122	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
123	24/06/2023	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5
124	24/06/2023	5	4	4	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
125	24/06/2023	4	5	5	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2
126	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
127	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	24/06/2023	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	24/06/2023	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
131	24/06/2023	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
132	24/06/2023	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	24/06/2023	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
134	24/06/2023	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
135	24/06/2023	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4
136	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3
137	24/06/2023	5	5	5	4	1	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4

138	24/06/2023	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	1	5	4	3	3	3	3	4	3
139	24/06/2023	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	24/06/2023	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
141	24/06/2023	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	24/06/2023	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
143	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
144	24/06/2023	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
145	24/06/2023	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
146	24/06/2023	5	5	5	5	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
147	24/06/2023	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	24/06/2023	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
149	24/06/2023	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4
150	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
151	24/06/2023	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5
152	25/06/2023	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
153	17/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
154	19/06/2023	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
155	19/06/2023	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5
156	24/06/2023	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
157	24/06/2023	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
158	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
159	24/06/2023	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	5	3	2	3	3	3
160	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
161	24/06/2023	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5

186	24/06/2023	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
187	24/06/2023	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4
188	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
189	24/06/2023	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5
190	25/06/2023	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
191	17/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
192	19/06/2023	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
193	19/06/2023	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5
194	24/06/2023	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
195	24/06/2023	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
196	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
197	24/06/2023	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	5	3	2	3	3	3
198	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
199	24/06/2023	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5
200	24/06/2023	5	4	4	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
201	24/06/2023	4	5	5	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2
202	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
204	24/06/2023	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
205	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
206	24/06/2023	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
207	24/06/2023	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
208	24/06/2023	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
209	24/06/2023	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4

210	24/06/2023	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
211	24/06/2023	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4
212	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3
213	24/06/2023	5	5	5	4	1	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4
214	24/06/2023	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	1	5	4	3	3	3	3	4	3
215	24/06/2023	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
216	24/06/2023	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
217	24/06/2023	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
218	24/06/2023	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
219	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
220	24/06/2023	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
221	24/06/2023	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
222	24/06/2023	5	5	5	5	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
223	24/06/2023	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
224	24/06/2023	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
225	24/06/2023	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4
226	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
227	24/06/2023	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5
228	25/06/2023	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
229	17/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
230	19/06/2023	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
231	19/06/2023	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5
232	24/06/2023	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
233	24/06/2023	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5

234	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
235	24/06/2023	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	5	3	2	3	3	3
236	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
237	24/06/2023	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5
238	24/06/2023	5	4	4	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
239	24/06/2023	4	5	5	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2
240	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
241	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
242	24/06/2023	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
243	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
244	24/06/2023	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
245	24/06/2023	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
246	24/06/2023	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
247	24/06/2023	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
248	24/06/2023	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
249	24/06/2023	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4
250	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3
251	24/06/2023	5	5	5	4	1	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4
252	24/06/2023	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	1	5	4	3	3	3	3	4	3
253	24/06/2023	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
254	24/06/2023	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
255	24/06/2023	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
256	24/06/2023	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
257	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3

282	24/06/2023	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
283	24/06/2023	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
284	24/06/2023	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
285	24/06/2023	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
286	24/06/2023	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
287	24/06/2023	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4
288	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3
289	24/06/2023	5	5	5	4	1	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4
290	24/06/2023	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	1	5	4	3	3	3	3	4	3
291	24/06/2023	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
292	24/06/2023	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
293	24/06/2023	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
294	24/06/2023	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
295	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
296	24/06/2023	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
297	24/06/2023	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
298	24/06/2023	5	5	5	5	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
299	24/06/2023	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
300	24/06/2023	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
301	24/06/2023	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4
302	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
303	24/06/2023	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5
304	25/06/2023	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
305	17/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

330	24/06/2023	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
331	24/06/2023	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
332	24/06/2023	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
333	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
334	24/06/2023	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
335	24/06/2023	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
336	24/06/2023	5	5	5	5	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
337	24/06/2023	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
338	24/06/2023	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
339	24/06/2023	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4
340	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
341	24/06/2023	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5
342	25/06/2023	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5
343	17/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
344	19/06/2023	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
345	19/06/2023	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5
346	24/06/2023	5	4	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
347	24/06/2023	5	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5
348	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
349	24/06/2023	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	5	3	2	3	3	3
350	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
351	24/06/2023	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5
352	24/06/2023	5	4	4	3	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
353	24/06/2023	4	5	5	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2

354	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
355	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
356	24/06/2023	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
357	24/06/2023	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
358	24/06/2023	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
359	24/06/2023	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
360	24/06/2023	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
361	24/06/2023	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
362	24/06/2023	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
363	24/06/2023	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4
364	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3
365	24/06/2023	5	5	5	4	1	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	4
366	24/06/2023	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	1	5	4	3	3	3	3	4	3
367	24/06/2023	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
368	24/06/2023	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5
369	24/06/2023	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
370	24/06/2023	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
371	24/06/2023	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
372	24/06/2023	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
373	24/06/2023	4	4	4	5	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
374	24/06/2023	5	5	5	5	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
375	24/06/2023	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
376	24/06/2023	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
377	24/06/2023	4	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	2	4	5	4	3	2	3	3	4	4

378	24/06/2023	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
-----	------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Anexo 6. Base de datos

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL																									
Dimensión 1: Satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo. Indicadores interiorizados en el cuestionario: Importancia del Ambiente de trabajo seguro, ambiente de trabajo limpio, ambiente de trabajo moderno,							Dimensión 2: Satisfacción con la participación en las decisiones. Indicadores interiorizados en cuestionario: Compañeros amigables, el rol del jefe, flexibilidad en el trabajo,					Dimensión 3: Satisfacción con su trabajo. Desarrollo de habilidades y destrezas, retroalimentación desarrollo de ideas y soluciones							Dimensión 4: Satisfacción con relación a las recompensas recibidas. Indicadores interiorizados en cuestionario: Estructura de pagos justa, asensos, beneficios.						
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	3	5	5	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	2	2
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5

4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	3	3	3	5

5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4		
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	1	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5

4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	1
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	1
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	
4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	2
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3

4	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	
4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	3	5	5	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2	
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	2
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	2	5	3	3	3	5
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4

