



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

**TESIS
TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY
S.A.C. LIMA, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Bach. Dávila Paredes José Alberto
ORCID: 0000-0003-3911-6441**

Asesor:

**Dr. García Yovera Abraham José
ORCID: 0000-0002-5851-1239**

Línea de investigación:

Gestión empresarial y Emprendimiento

**Pimentel – Perú
2023**

Tesis

**TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022**

Asesor :

Dr. García Yovera Abraham José Firma

Presidente :

Dr. Mego Nuñez Onesimo Firma

Secretario :

Dr. García Yovera Abraham José Firma

Vocal :

Mg. Falla Gomez Carolina de Lourdes Firma

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Davila Paredes José Alberto	43471549	
-----------------------------	----------	---

Pimentel, 8 de marzo de 2023

DEDICATORIA

A mi familia que en todo momento siempre estuvo conmigo apoyándome para no desmayar y seguir en este proceso

AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradecer a Dios por darme la vida, la fortaleza, la bendición de seguir adelante a pesar de las adversidades, a la empresa Nazca Energy por permitirme ser parte de su equipo y por brindarme las facilidades para la ejecución de la presente tesis y no menos importante a mi familia que siempre me apoya incondicionalmente en todos mis proyectos.

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022. Para la consecución de los objetivos de investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional de diseño no experimental, como población se consideró a los 30 trabajadores de la empresa que realizan labores administrativas, los cuales respondieron cuestionarios fabricados en base a las teorías de las variables. El estudio encuentra que existe una relación moderada entre ambas variables. El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto de conformidad del tele trabajo, debido a que los colaboradores que realizan tele trabajo tienen la autonomía de planificar sus actividades personales y laborales, con lo cual se incrementa la satisfacción de equilibrar los aspectos laborales y familiares, además el tele trabajo permite un ahorro significativo en los gastos de transporte y de comida fuera de casa. La brecha de nivel medio ocurre porque no se puede interactuar entre compañeros de trabajo y se percibe una ausencia del apoyo del supervisor. El 73% de los colaboradores encuentra un nivel alto de satisfacción laboral, los colaboradores se encuentran satisfechos con las condiciones laborales y los estilos de supervisión, pero se verifica que una parte de ellos encuentra insatisfacciones con las características de la recompensa, y con las relaciones que se suscitan con los compañeros de trabajo.

Palabras claves: Tele trabajo, trabajo remoto, satisfacción laboral

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to determine the relationship between teleworking and job satisfaction of Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022. To achieve the research objectives, a quantitative approach was used, with a correlational level of non-experimental design, as a population the 30 workers of the company who perform administrative tasks were considered, who answered questionnaires made on the basis of to the theories of variables. The study finds that there is a moderate relationship between both variables. 90% of employees find a high level of compliance with telework, because employees who do telework have the autonomy to plan their personal and work activities, which increases the satisfaction of balancing work and family aspects. In addition, teleworking allows significant savings in transportation costs and food away from home. The mid-level gap occurs because it is not possible to interact among co-workers and there is a perceived lack of support from the supervisor. 73% of the collaborators find a high level of job satisfaction, the collaborators are satisfied with the working conditions and the styles of supervision, but it is verified that a part of them finds dissatisfaction with the characteristics of the reward, and with the relationships that arise with co-workers.

Keywords: Telecommuting, remote work, job satisfaction

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema.....	34
1.5. Justificación e importancia del estudio	34
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	35
1.7.1 Objetivo general	35
1.7.2. Objetivos específicos	35
II. MATERIAL Y METODOS.....	36
2.1. Tipo y diseño de investigación	36
2.2. Población y muestra.....	37
2.3. Variables de investigación.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
Validación y confiabilidad de instrumentos	41
2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos	41
2.7. Criterios de rigor científico.....	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	44
3.1. Tablas y figuras.....	44
3.2. Discusión de resultados	48
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable independiente	38
Tabla 2 Operacionalización de la variable dependiente.....	40
Tabla 3 Baremos de la variable trabajo remoto	44
Tabla 3 Baremos de la variable satisfacción laboral	44
Tabla 3 Variable trabajo remoto (preguntas agrupadas).....	45
Tabla 3 Variable satisfacción laboral (preguntas agrupadas)	46
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	47
Tabla 8 Correlaciones entre variables	47
Tabla 9 Correlaciones entre las dimensiones del trabajo remoto con la satisfacción laboral.....	48

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Tele trabajo (preguntas agrupadas)	45
Figura 2 Variable satisfaccion laboral (preguntas agrupadas).....	46
Figura 3 Recolección de datos	83
Figura 4 Recolección de datos	83

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En los últimos años, el teletrabajo ha ganado una mayor relevancia en el mundo laboral. Esto se ha acelerado aún más debido a la pandemia del COVID-19, que ha obligado a muchas empresas a adoptar el teletrabajo como medida de seguridad para sus empleados. En Perú, el teletrabajo ha sido una opción cada vez más popular en ciertas industrias y, aunque tiene sus ventajas, también tiene sus desventajas. Por un lado, el teletrabajo ofrece varias ventajas tanto para los empleados como para las empresas. Para los empleados, el teletrabajo significa una mayor flexibilidad, la posibilidad de trabajar desde casa y la reducción del tiempo y los costos asociados con los desplazamientos diarios. Para las empresas, el teletrabajo puede reducir los costos de oficina y aumentar la productividad, ya que los empleados pueden trabajar en un ambiente más tranquilo y sin distracciones.

Sin embargo, el teletrabajo también tiene sus desventajas. Una de las principales desventajas es la falta de interacción social entre los empleados, lo que puede conducir a una sensación de aislamiento y estrés. Además, el teletrabajo puede dificultar la supervisión y el control de la productividad de los empleados, lo que puede ser un desafío para las empresas. Otra desventaja es la falta de equipamiento y herramientas adecuadas para trabajar desde casa, lo que puede afectar negativamente la calidad del trabajo. En el contexto peruano, el teletrabajo ha presentado ciertos desafíos. En primer lugar, la infraestructura de internet en Perú puede ser deficiente en algunas áreas, lo que puede dificultar el trabajo desde casa. Además, el teletrabajo puede no ser una opción viable para ciertos trabajos que requieren la presencia física del empleado, como los trabajos en el sector de la construcción o en los servicios de atención al cliente.

El teletrabajo puede ser una opción valiosa tanto para los empleados como para las empresas, ya que ofrece flexibilidad y puede aumentar la productividad. Sin embargo, también tiene sus desventajas, incluyendo la falta de interacción social y la dificultad para supervisar la productividad de los empleados. En Perú, el

teletrabajo ha presentado ciertos desafíos debido a la infraestructura de internet y la naturaleza de ciertos trabajos. En última instancia, es importante que las empresas evalúen cuidadosamente si el teletrabajo es una opción viable para su industria y que se tomen medidas para garantizar que los empleados tengan los recursos necesarios para trabajar desde casa de manera efectiva.

Con ese propósito, para aumentar el nivel de felicidad en el trabajo con el fin de mejorar el desempeño, los empleados deben tener oportunidades de ascenso, es decir, escalas salariales, incluir a los colaboradores en la elaboración de políticas y esfuerzos para aumentar el compromiso organizacional. Del mismo modo las buenas relaciones son los mayores satisfactores; la naturaleza del trabajo, la forma de supervisión, la seguridad laboral, el reconocimiento y el ascenso son factores importantes para el compromiso organizacional de los empleados. Del mismo modo, toda la inclusión de trabajadores en planes de pensión, participación en las ganancias y seguridad laboral se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral, mientras que muchos estudios han recomendado la oportunidad de desarrollo profesional como el principal determinante de la satisfacción.

A nivel internacional

La pandemia del covid provocó múltiples problemas de salud para los trabajadores. Por esta razón, se decidió que los trabajos se realicen desde los hogares de los empleados. Durante la pandemia, los niveles de angustia y descontento de los empleados aumentaron, ya que trabajar desde casa o en modalidad remota implicó aprender a utilizar nuevos programas informáticos y, por otro lado, se incrementó la cantidad de tiempo que los empleados debían permanecer conectados a su computadora, lo que aumentó su carga laboral (Sucapuca, et. al, 2022).

Aunque se ha demostrado en la literatura que existe una relación positiva entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, debido a que los trabajadores remotos tienen más tiempo y flexibilidad para equilibrar su vida personal y laboral, no siempre es la solución para aumentar la satisfacción en los empleados. Durante la

emergencia sanitaria, muchos trabajadores se vieron obligados a trabajar desde casa de manera repentina, lo que generó altos niveles de ansiedad e insatisfacción. Esto se debió a la falta de capacitación en tecnología (Guayaca et. al, 2022).

Durante el covid, se emitió el Decreto Supremo 044-2020-PCM, que obligó a detener muchas actividades laborales, incluyendo aquellas presenciales, para proteger la salud de las personas. Se adaptó abruptamente el teletrabajo como modalidad laboral. Aunque el teletrabajo tiene muchas ventajas, como el ahorro de costos, la flexibilidad en las reuniones y el aumento de la productividad, estas ventajas a menudo son para la organización. El caso de Perú es interesante, ya que la adopción del teletrabajo no estaba prevista en los planes de las organizaciones, y las redes e internet no estaban preparados para soportar el flujo de conexión. Estos factores generaron insatisfacción en los empleados. (Dávila et. al, 2022).

A nivel nacional

Al inicio del confinamiento en Perú, el teletrabajo generó muchas insatisfacciones en los empleados de diversos rubros. Entre las principales insatisfacciones, se encuentra el hecho de que el teletrabajo hizo que los trabajadores tuvieran que transformar los espacios de su hogar destinados al descanso en espacios de trabajo, lo que generó obligaciones laborales dentro del hogar. Siendo una queja importante la conexión digital constante, incluso fuera de las ocho horas laborales. (Uribe et. al, 2021).

De igual forma Mendoza (2022) argumenta que el teletrabajo ha ganado popularidad en Perú en los últimos años, y ha sido especialmente relevante durante la pandemia de COVID-19. Muchas empresas y trabajadores se han visto obligados a adoptar el teletrabajo como medida temporal para garantizar la seguridad y el bienestar de sus empleados. Antes de la pandemia, el teletrabajo ya estaba ganando popularidad en Perú como una forma de mejorar la eficiencia y reducir costos para las empresas. Sin embargo, todavía hay algunos desafíos a la hora de implementar el teletrabajo en el país, como la falta de infraestructura y de acceso a tecnología de alta calidad en algunas áreas del país. Es importante tener en cuenta

que el teletrabajo no es adecuado para todas las industrias ni para todos los trabajadores. Dependiendo de la naturaleza del trabajo y de las necesidades del trabajador, el teletrabajo puede ser una opción atractiva o no. Es importante que las empresas y los trabajadores evalúen cuidadosamente si el teletrabajo es adecuado para ellos y, en caso afirmativo, establecer una buena comunicación y unos límites claros para garantizar el éxito en esta modalidad de trabajo.

A nivel local

NAZCA ENERGY es una empresa especializada en transformadores y equipos de patio hasta 500 kV. Nuestro equipo de profesionales está conformado por especialistas con más de 20 años de experiencia a nivel de consultoría, ingeniería de diseño para la fabricación, reparación, mantenimiento, diagnóstico y transformación digital para subestaciones eléctricas.

A pesar de que se puede pensar a primera impresión que el trabajo se realiza netamente en el campo, la empresa también realiza una serie de consultorías, proyectos, verificaciones y trabajo netamente administrativo, a través de informes de seguridad y obtenciones de saneamiento. La aparición de la emergencia sanitaria y el confinamiento no paró las acciones de reparación en el campo, debido a que el rubro de energía es fundamental para la economía del país. El confinamiento obligo a los trabajadores a no ir a la oficina y realizar el trabajo administrativo a través de teletrabajo, generando ciertas dificultades con el manejo de la tecnología. Durante la pandemia se evidencio que algunos trabajadores no contaban con las condiciones tecnológicas debidas para realizar teletrabajo, en este sentido no se contaba con un adecuado equipo de computación, no se tenía las condiciones de internet, además el no tener el contacto físico con los supervisores de la empresa genero ciertas condiciones de ansiedad, desorden y una mala comunicación.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Hernández (2019), enfatiza que la modalidad del teletrabajo es una de las modalidades más empleadas actualmente por muchas empresas, por tal motivo es

que la finalidad de la investigación desarrollada por Hernández fue diseñar un modelo con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción que presentan los trabajadores bajo la modalidad remota. La tesis presentó un tipo exploratorio, además el enfoque al cual se adaptaron fue cuantitativo. De acuerdo con los datos de la empresa, las cuales fueron proporcionadas por la misma entidad, se determinó trabajar con 100 colaboradores que laboran en la empresa dedicada a brindar los servicios de salud en la ciudad de Bogotá y que se desempeñen de manera remota. Gracias al desarrollo de la tesis se logró formular una serie de acciones las cuales mejorarían de sobre manera en los niveles presentes de satisfacción laboral en los colaboradores, dichas acciones se han encumbrado en asegurar y fortalecer cuidadosamente la relación que se tiene entre los colaboradores y el área de recurso humano. Asimismo, se han reconocido cuales son los puntos donde apuntar para mejorar la satisfacción del personal de la empresa.

Vargas (2021), debido al tema coyuntural que aqueja a todo el mundo, sobre todo la nueva forma o modalidad de trabajar a la cual se han tenido que adaptar la empresa pública o privadas, es que se desarrolló el estudio fundamentado por el autor. El objetivo por el cual se ha llevado a cabo dicho estudio fue analizar de forma rigurosa la relación que puede desarrollarse entre el teletrabajo y la calidad de servicio en una empresa dedicada al retail en una ciudad de Colombia. Conforme al contenido se dio a conocer que el diseño al cual se adaptó el estudio fue no experimental, así como también el enfoque se precisó cualitativo, debido a que se describirían cada una de las variables de estudio. Toda información fue conseguida gracias al desarrollo de dos cuestionarios, los cuales se fundamentaron en las teorías presentadas en dicha investigación. Al término del estudio se corroboró la relación entre ambas variables, es decir el nivel de correlación fue positiva, en tanto se puede afirmar que a medida el nivel de calidad de los servicios mejora, la satisfacción laboral de los colaboradores también mejorará.

Molina et al (2021), se supo que su informe investigativo tomó como participantes a los colaboradores de una corporación, además enfocó su estudio en diagnosticar el nivel actual de estrés de los colaboradores, así como también el

nivel de satisfacción de sus trabajadores. Fue necesario detallar que dicha investigación manejó un enfoque cuantitativo, debido a que se analizó los niveles de ambas variables, por consiguiente, durante su desarrollo se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de estudio de 15 colaboradores, datos que se obtuvo por medio de la ecuación para dar con la muestra precisa. Una vez concluido el estudio, se logró identificar los niveles presentes de cada variable, de tal forma con respecto al estrés laboral se delimitó que su nivel fue bajo y sobre la satisfacción de sus colaboradores fue media, basándose en los resultados y todo lo encontrado, se antepone algunas recomendaciones fundamentadas por los autores, entre ellas está la implementación de una propuesta para eliminar los factores que estarían generando estrés en el personal y aumentar el nivel de satisfacción de los colaboradores.

Castro (2021), enfocó como fin principal describir como es que se desarrolló el teletrabajo o trabajo remoto en la Región Alto Valle durante la pandemia. Fue necesario recoger información otorgada por los colaboradores de la zona, para lo cual se aplicó un cuestionario de forma online, para efecto de la investigación se llegaron a analizar a unas 319 colaboradores, quienes necesariamente estén trabajando bajo esta modalidad, de tal forma que se logró precisar que muchos de ellos indican que la satisfacción en sus puestos de trabajo han mejorado, además precisaron que el trabajo remoto es sin duda una ventaja, básicamente por el ahorro del tiempo y sobre todo de dinero. Fue necesario para Castro detallar algunas recomendaciones, con un fin para todas aquellas empresas que lo deseen, de tal forma se detallan algunas: incorporar normas o políticas al área de recurso humano con el objetivo de que los colaboradores mejoren y potencien sus habilidades.

Cuero (2021), el estudio mantuvo un solo objetivo el cual fue precisar y dar con la relación que se presenta entre el clima organizacional y la variable satisfacción laboral en el personal que labora en una cadena de supermercados, la cual se ubica en una ciudad de la capital de Chile. Detalladamente en el ámbito metodológico, dicho estudio fue considerado un análisis completamente cuantitativo, con la finalidad de conseguir un verdadero acercamiento sobre la situación real de la empresa. A través de los resultados alcanzados, entre las

conclusiones recalca el hecho de que sí existe una relación entre los dos temas de estudio, además se conoció que la empresa estaría necesitando de estrategias enfocadas en el clima organizacional para poder mejorar la satisfacción de sus colaboradores. La conclusión exacta del estudio fue, el clima organizacional presente en la empresa perteneciente a la cadena de supermercados sí influye en el nivel de satisfacción de los colaboradores, por consiguiente, es necesario que el nivel de clima organizacional se mantenga positivo, para poder generar niveles adecuados de satisfacción y el personal pueda sentirse pleno con el desarrollo de sus funciones laborales.

A nivel nacional

Gonzales (2021), mediante su estudio se buscó describir y determinar si el trabajo remoto puede llegar a relacionarse con la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de Huaura, principalmente en el área de la Gerencia de Administración, para lograr dicho objetivo se necesitó de precisar el tipo de estudio, por ende, para este caso el tipo fue correlacional, además también en cuanto al diseño empleado se aplicó el no experimental siguiendo de un enfoque cuantitativo. Se basaron en el estudio de 46 trabajadores del lugar, dato que se detalló como muestra a estudiar a quienes se les brindó a desarrollar un instrumento que cumplía con la función de recolección de información, dicho instrumento fue el cuestionario. Al concluir la investigación se procedió al análisis estadístico correspondiente demostrando que entre las dos variables existe una relación positiva media, lo cual indica que el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en dicha institución del Estado Peruano. Una de las recomendaciones que se precisa en el estudio es el desarrollo e implementación de incentivos con la finalidad de reforzar los conocimientos de todo el personal logrando de esta forma un cumplimiento eficiente de sus labores.

Puscan (2022), trabajaron en base a una muestra de 39 trabajadores los cuales desempeñaban sus funciones de manera remota para la Gerencia Administrativa del Distrito Fiscal del departamento de Amazonas. La finalidad de su estudio fue encontrar y detallar puntualmente el vínculo entre la variable trabajo remoto con la satisfacción de los colaboradores. Para garantizar el desarrollo

eficiente del trabajo investigativo, se delimitó que el tipo de estudio sea correlacional, asimismo el diseño no experimental, además de conocer que fue por medio de la técnica de la encuesta la manera en cómo, dieron con toda la información requerida para dar solución al objetivo central. A través del coeficiente de correlación se presentó finalmente el resultado encontrado, de tal forma que la correlación resultó ser positiva alta, por lo que se concluyó que en cuanto mejor sean las condiciones para poder trabajar de manera remota, el nivel de satisfacción laboral mejorará. Es importante precisar la importancia hoy en día sobre el trabajo remoto, sobre todo en tiempos donde la salud es lo más importante.

Rodríguez (2022), detalla que el trabajo remoto es una de las formas más empleadas actualmente para muchas empresas, principalmente por el tema coyuntural es decir por la pandemia es que se ha priorizado la salud del recurso humano, como objetivo principal se tuvo exponer a detalle la relación entre trabajo remoto y satisfacción laboral en el personal que se desempeña en la Municipalidad Provincial de Lima, para tal efecto primero se estipuló el tipo de estudio el cual fue descriptivo, delimitando que el diseño empleado para el caso fue no experimental. Para fundamentar la investigación, se necesitó de la participación de 92 colaboradores, a quienes se les invitó a responder un instrumento donde se presentaron una serie de interrogantes basadas en ambas variables. El procesamiento y análisis de los resultados se llevó a cabo por medio de los programas Excel y SPSS, es así como a través del desarrollo del coeficiente de correlación Pearson se demostró que el trabajo remoto se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Lima.

Baca y Cebberos (2021), presentaron una investigación la cual se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, además se en cuanto al diseño fue no experimental, debido a que las variables fueron analizadas de acuerdo con su comportamiento natural sin alterar ningún punto. La finalidad principal de dicha investigación fue determinar el nivel relacional entre el trabajo remoto y lo que es la satisfacción de sus colaboradores en diferentes empresas dedicadas al servicio de consultas tecnológicas, especialmente las empresas que pertenecen a APESOFT. Para el

desarrollo del estudio se trabajó en base a una muestra constituida por 364 colaboradores, los cuales fueron encuestados por medio de un cuestionario el cual se desarrolló como instrumento de recolección de datos e información necesaria de las dos variables de estudio. Cuando se obtuvo suficiente información se pasó a procesarla e inmediatamente analizarla, enfatizando con esto que en cuanto a su finalidad principal la correlación entre las dos variables es positiva y significativa, por ende, se concluyó en que el teletrabajo se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de las diferentes consultorías de tecnología que pertenecen al APESOFT.

Reyes (2020), optó por considerar como objetivo fundamental de su estudio identificar si el teletrabajo se relaciona con la satisfacción laboral en el personal que labora en el departamento administrativo de un centro de estudios en la ciudad de Trujillo. Para el desarrollo fue necesario precisar todos los puntos enfocados en el ámbito metodológico, uno de ellos fue el tipo de estudio, el cual fue correlacional, el enfoque se precisó que fue cuantitativo, al poseer una población de 61 colaboradores, la muestra se puede decir que fue censal, entonces como dato para la muestra se trabajó con los 61 trabajadores de la institución educativa. Finalmente se delimitó la siguiente conclusión: el teletrabajo en el centro de estudios se relaciona con la satisfacción laboral presente en los colaboradores de dicho centro de estudios. Al corroborar la relación que se ejecuta entre las dos variables, se llegaron a puntualizar algunas recomendaciones para que el nivel de ambas variables pueda mejorar, es decir para mantener y/o mejorar los niveles de satisfacción laboral seguir implementando la nueva modalidad de trabajo.

A nivel local

Soto (2020), logró demostrar la relación significativa que existe entre el teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral presente en el personal que labora para la Corte Superior de Justicia de Lima. Soto optó por considerar su investigación de tipo correlacional, así como también descriptiva, además para el recojo de información delimitó una muestra de 92 colaboradores de la institución, quienes por medio del desarrollo de un instrumento de recolección lograron participar activamente del estudio. Todas las respuestas originadas por medio del

cuestionario fueron analizadas y procesadas cuidadosamente, las cuales detallaron por medio de la correlación de Pearson que existe una correlación positiva entre ambas variables de estudio. Una vez concluida la investigación, se detallaron puntualmente estrategias en base a las dos variables estudiadas, entre ellas estuvo la creación y adaptación de capacitaciones al personal de la entidad, promover el desarrollo de actividades que logren la integración de todos los colaboradores por medio del uso de la tecnología, entre otras.

Edquen (2020), presentó su informe con el objetivo de dar con la relación entre el trabajo remoto y el desempeño laboral en el personal que se desarrolla en la fiscalía provincial de Cutberto. El trabajo se llevó a cabo durante el desarrollo de la pandemia por el COVID 19, centrándose en el aspecto de la metodología, dicho estudio fue de tipo cuantitativo, además se presentó un diseño descriptivo simple, para el recojo y el análisis de cada uno de los resultados logrados se tuvo en cuenta la participación libre de 10 profesionales que laboran en dicha institución, a quienes se les pudo aplicar dos cuestionarios, los cuales funcionaron como instrumentos para la recolección de datos. Ahora, centrándose en el objetivo central de dicho estudio, se logró identificar la relación deseada, lo cual originó la siguiente conclusión: El trabajo remoto no infiere ni mucho menos se relaciona con el desempeño laboral, una de las principales causas por las que se ha delimitado esa conclusión es que el desarrollo del trabajo remoto ha sufrido muchas deficiencias, temas de inversión y de capital es uno de los factores por los cuales se puede corroborar dicho resultado.

Correa (2021), mantuvo de inicio a fin el objetivo de su estudio el cual fue determinar si el teletrabajo o también conocido como trabajo remoto se relaciona con el estrés laboral en el personal de las empresas encargadas de ofrecer seguros en la ciudad de Chiclayo. A través del conocimiento metodológico de dicha investigación, se delimitó que el nivel presente en la tesis fue de corte transversal, del mismo modo el diseño instaurado fue no experimental, priorizando el estudio de ambas variables tal cual se presentan en si realidad. Fueron 280 los colaboradores participantes de la tesis, quienes lograron responder con total libertad el cuestionario estructurado como parte fundamental de la investigación. Al aplicar el

coeficiente de correlación, a fin de responder y dar conocimiento sobre el objetivo principal, se demostró que entre ambas variables existe una relación moderada, de todas maneras, la relación entre ambos temas de estudio fue positiva, obteniendo como resultado 0,65 el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual indica que la relación es significativa. Puntualmente se detalla que a medida se incrementen el trabajo remoto considerablemente se elevarán los niveles de estrés en los colaboradores de las empresas enfocadas en brindar seguros.

Pérez (2022), tomó como punto de investigación a los 67 colaboradores que se desempeñan en el departamento de seguridad ciudadana perteneciente a la Municipalidad de Chiclayo, con la idea de poder determinar si el clima organizacional se relaciona con el tema de la satisfacción laboral, para ello se decidió encuestar al número de trabajadores antes detallado, la encuesta se llevó a cabo por medio de dos cuestionarios, los cuales fueron diseñados tomando como base las dimensiones de cada variable de estudio, una vez aplicado el instrumento se pasó al análisis correspondiente. El autor estableció para el campo metodológico, detallar que su estudio fue de tipo descriptiva y haciendo énfasis en su objetivo fue correlacional, asimismo sucedió con el tema del diseño, el cual fue no experimenta. Como conclusión se dio a conocer que el coeficiente de correlación empleado para poder precisar el nivel o grado de relación entre las variables en la Municipalidad de Chiclayo fue positiva significativa, demostrando de esta forma que el clima organizacional sí influye en el nivel de la satisfacción de los colaboradores, lo cual finaliza en que es importante manejar un adecuado clima organizacional esto sin duda repercutirá en la satisfacción de los trabajadores y claro está en su desempeño.

Osorio (2019), su investigación presenta un riguroso análisis sobre dos temas importantes para las empresas, el clima laboral y la satisfacción en el trabajo enfocado principalmente en la empresa de autoservicios COESTI, el mismo que se localiza en Chiclayo. A través de la técnica de la observación se dio el primer paso para el desarrollo de dicho estudio, además se desarrolló un cuestionario a una muestra de 42 colaboradores sobre todo a colaboradores del área de atención al cliente, dichos trabajadores fueron de los 5 locales de autoservicios de dicha

empresa. Las respuestas fueron procesadas por medio de la tabulación a través del Excel así como también fueron analizadas de acuerdo a la situación real que atraviesa dicha cadena de autoservicios. Al término del estudio se concluyó que existe una correlación fuerte entre ambas variables, demostrando de esta forma que a medida el clima laboral se refuerce y llegue a mejorarse, el nivel presente en los colaboradores de satisfacción mejorará, este resultado se debe de tener muy en cuenta, sobre todo las empresas deben enfocarse en mejorar el clima laboral lo cual permitirá que los trabajadores estén mucho más satisfechos y desarrollen eficientemente sus funciones.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajo en la que las personas realizan sus tareas profesionales desde un lugar distinto al de la empresa o a la oficina. Esto se puede hacer desde cualquier lugar con una conexión a internet, como desde el hogar, una biblioteca o un café. El teletrabajo se está volviendo cada vez más popular debido a la facilidad que ofrece para combinar la vida laboral y personal, y también puede ser una opción atractiva para las empresas que buscan reducir costos y mejorar la productividad (Colley & Williamson 2020)

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Aunque no hay una fecha exacta en la que se inició el teletrabajo, es probable que haya existido de alguna forma desde hace muchos años, ya que las personas siempre han buscado maneras de realizar su trabajo de manera más eficiente y cómoda (Colley & Williamson 2020).

Algunos de los primeros registros de teletrabajo se remontan a la década de 1960, cuando la tecnología de la computadora empezó a ser más accesible. En los años 70 y 80, el teletrabajo empezó a ganar popularidad como una forma de mejorar la eficiencia y reducir costos para las empresas (Colley & Williamson 2020).

En los últimos años, el teletrabajo ha experimentado un aumento significativo debido a la pandemia de COVID-19 y la necesidad de mantener el distanciamiento social. Muchas empresas y trabajadores se han visto obligados a adoptar el teletrabajo de manera temporal, y es probable que esta tendencia continúe en el futuro incluso después de que la pandemia haya terminado (Colley & Williamson 2020).

El trabajo remoto implica el uso de las comunicaciones, para realizar de reuniones virtuales, a través del uso de datos y tecnologías de conexión, con el fin de intercambiar información de forma remota y online y procurar el trabajo colaborativo a través de pc. Se debe tener en cuenta que las filosofías de teletrabajo, implica que los colaboradores se encuentren preparados en habilidades para el manejo de tecnologías, además las organizaciones deben garantizar la provisión de equipos necesarios (Lyon, 1991).

Con la aparición del covid 19, el Perú migro a las modalidades de tele trabajo o home office con el fin de minimizar la proliferación del virus. El gobierno peruano emitió decretos para formalizar el uso del teletrabajo.

El decreto que formalizo el teletrabajo fue Ley 30036 y el D.S. N°017-2015-TR y la R.M. N° 055-2020-TR, el cual resume la facilitación del trabajo a través de las instalaciones del hogar, valiéndose del uso de medios tecnológicos o análogos que permitan el intercambio de datos de manera online. El decreto detalla que el empleador se encuentra en la obligación de proporcionar las condiciones de conectividad y de equipos para desarrollar un trabajo remoto de calidad. Además, se detalla los acuerdos necesarios que, durante la emergencia sanitaria peruana, se utilizará el teletrabajo para priorizar el cuidado de los colaboradores.

1.3.1.1. Características del teletrabajo.

De acuerdo a Melanie y Greenhill (2014) algunas de las características más comunes del teletrabajo son:

Se realiza desde un lugar distinto al de la empresa o la oficina.

Se utiliza una conexión a internet para realizar las tareas.

Permite combinar la vida laboral y personal de manera más flexible.

Puede ser una opción atractiva para las empresas que buscan reducir costos y mejorar la productividad.

Puede requerir la utilización de herramientas y tecnologías específicas para realizar el trabajo de manera eficiente.

El teletrabajo también puede presentar algunos desafíos, como la falta de interacción social y la dificultad de separar la vida laboral y personal. Es importante que las empresas y los trabajadores establezcan una buena comunicación y establezcan límites claros para garantizar el éxito en el teletrabajo.

1.3.1.2. Beneficios del teletrabajo

De acuerdo a Gajendran & Harrison (2007) el teletrabajo puede ofrecer muchos beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores. Algunos de los beneficios más comunes del teletrabajo son:

Mayor flexibilidad: El teletrabajo permite a los trabajadores realizar su trabajo desde cualquier lugar con una conexión a internet, lo que significa que pueden trabajar en horarios y desde lugares que mejoren su equilibrio entre la vida laboral y personal.

Mayor productividad: Muchos trabajadores informan que son más productivos cuando trabajan desde casa, ya que pueden eliminar distracciones y tienen mayor control sobre su entorno de trabajo.

Ahorro de costos: puede ayudar a las empresas a reducir costos al no tener que proporcionar un lugar de trabajo físico para todos sus empleados.

Mayor acceso a talento: El teletrabajo permite a las empresas contratar a personas de cualquier lugar del mundo, lo que significa que pueden acceder a un pool más amplio de talento.

Es importante tener en cuenta que el teletrabajo también presenta algunos desafíos y no es adecuado para todas las industrias ni para todos los trabajadores. Es importante que las empresas y los trabajadores evalúen cuidadosamente si el teletrabajo es adecuado para ellos y, en caso afirmativo, establecer una buena comunicación y unos límites claros para garantizar el éxito en esta modalidad de trabajo.

1.3.1.1. Los factores del trabajo remoto y su relación con resultados del trabajo remoto

Si bien es cierto el teletrabajo encuentra muchas ventajas, la literatura también encuentra algunas desventajas que se encuentran relacionadas con las obligaciones de conectividad que padecen los colaboradores, en este sentido muchas veces se verifica la sensación y obligación de responder de manera inmediata, incluso fuera de los horarios laborales formales. Por lo tanto, a pesar de que los colaboradores pueden encontrar ahorros significativos en sus quehaceres como movilidad, comida, etc, también se pueden encontrar discrepancias. (Demerouti et al., 2001).

Planificación del tiempo

Para Melanie y Greenhill (2014) la planificación del tiempo es especialmente importante cuando se trata de teletrabajo, ya que puede ser fácil distraerse o perder el enfoque debido a la falta de separación clara entre el trabajo y la vida personal. Algunos consejos para la planificación del tiempo en el teletrabajo son:

Establecer horarios de trabajo: Es importante establecer horarios de trabajo claros y ser consistente con ellos. Esto puede ayudar a separar el trabajo de la vida personal y a mantener una buena productividad.

Crear un espacio de trabajo: Es importante tener un espacio de trabajo dedicado y organizado para poder trabajar de manera efectiva.

Establecer metas diarias: Establecer metas diarias es una buena manera de mantener el enfoque y medir el progreso.

Tomar descansos regulares: Es importante tomar descansos regulares para evitar el agotamiento y mantener la productividad.

Evitar distracciones: Es importante minimizar las distracciones, como cerrar las redes sociales y apagar las notificaciones móviles, para poder enfocarse en el trabajo.

Ser flexible: Es importante ser flexible y adaptarse a cambios imprevistos, pero también es importante ser consistente y cumplir con los compromisos laborales

El apoyo del supervisor

Para Melanie y Greenhill (2014) el apoyo del supervisor es especialmente importante en el teletrabajo, ya que los trabajadores a distancia pueden sentirse aislados y desconectados de la empresa. Algunas formas en que un supervisor puede apoyar a los trabajadores a distancia incluyen:

Comunicación clara: Proporcionar instrucciones y retroalimentación clara y consistente es importante para mantener a los trabajadores a distancia informados y enfocados.

Oportunidades de interacción: Proporcionar oportunidades para que los trabajadores a distancia interactúen con el resto de la empresa, como a través de videollamadas o eventos en línea, puede ayudar a mantener la conexión y el sentido de pertenencia.

Flexibilidad: Ser flexible en cuanto a los horarios y el lugar de trabajo puede ayudar a que los trabajadores a distancia encuentren un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Apoyo emocional: Proporcionar apoyo emocional y ser una fuente de orientación y consejo puede ayudar a los trabajadores a distancia a sentirse apoyados y valorados.

Comunicación con los compañeros de trabajo.

Melanie y Greenhill (2014) estipulan que la virtualidad, el aislamiento y la falta de contacto físico entre colaboradores ocasiona ciertas insatisfacciones entre los intercambios de información entre colaboradores. Se debe tener en cuenta que algunos aspectos de comunicación deben ser expresados con cierta comunicación no verbal, para ofrecer un contexto de sentimientos. En este sentido la información plana que se transmite por mensajes o correos no permite dar a conocer realmente el mensaje que se desea transmitir.

Equilibrio familiar

Melanie y Greenhill (2014) exponen que el teletrabajo puede ser beneficioso para el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, ya que permite a los trabajadores trabajar desde cualquier lugar y puede ser más flexible en cuanto a los horarios. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el teletrabajo también puede presentar desafíos para el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, especialmente si no se establecen límites claros entre el trabajo y la vida personal. Algunos consejos para mantener el equilibrio familiar y el teletrabajo son:

Establecer horarios de trabajo: ser consistente con ellos para poder separar el trabajo de la vida personal y dedicar tiempo suficiente a la familia.

Establecer prioridades: Es importante establecer prioridades y ser selectivo con las tareas y compromisos para poder encontrar el tiempo para la familia y las actividades personales.

Pedir ayuda: No se tiene que hacer todo solo. Si se necesita ayuda con el cuidado de los niños o con las tareas del hogar, no tenga miedo de pedir ayuda a la familia, amigos o profesionales.

Tomar descansos regulares: Es importante tomar descansos regulares y dedicar tiempo a la familia y a las actividades personales para mantener el equilibrio.

Hablar abiertamente con la familia: Es importante comunicarse abiertamente con la familia sobre el trabajo y cómo pueden apoyarse mutuamente para mantener el equilibrio.

Idoneidad del lugar de trabajo

Si bien es cierto el teletrabajo se desarrolla fuera de las instalaciones de la organización, muchas veces el mismo se desarrolla en el seno del hogar del trabajador. Se debe tener en cuenta que el hogar no es un lugar para trabajar, muchas veces el seno del hogar es compartido por los integrantes de la familia, por lo cual no reúne las condiciones necesarias de ruido, temperatura, iluminación que se debe tener en cuenta para desarrollar un trabajo de calidad. Además, se debe tener en cuenta que muchas las condiciones de conexión pueden ser pobres de acuerdo con la geo ubicación de los hogares de los colaboradores (Pérez et al., 2003).

Ahorro en gastos de viaje.

Melanie y Greenhill (2014) indica que el teletrabajo puede ayudar a reducir los gastos de viaje ya que no es necesario desplazarse a un lugar de trabajo físico. Sin embargo, es posible que aún se tengan ciertos gastos de viaje relacionados con el teletrabajo, como:

Gastos de internet y conectividad: Es posible que se tengan que pagar por servicios de internet de alta velocidad o por un plan de datos móvil más grande para poder trabajar de manera efectiva.

Gastos de transporte: Aunque no se tenga que desplazarse diariamente a un lugar de trabajo, es posible que aún se tengan que hacer viajes de negocios o asistir a reuniones o eventos.

Gastos de hospedaje: Si se viaja por trabajo, es posible que se tengan que pagar por hospedaje en un hotel o Airbnb.

Gastos de alimentación: Si se viaja por trabajo, es posible que se tengan que pagar por comidas y otros gastos de alimentación.

Es importante tener en cuenta estos posibles gastos de viaje al evaluar si el teletrabajo es una opción viable y ajustar el presupuesto en consecuencia.

1.3.2. Satisfacción laboral

Para Robbins y Judge (2016) es un concepto que ha sido estudiado y discutido por muchos años. Aunque no hay una fecha exacta en la que se inició el estudio de la satisfacción laboral, es probable que haya existido de alguna forma desde hace muchos años, ya que las personas siempre han buscado formas de mejorar su bienestar y su calidad de vida en el trabajo. Uno de los primeros estudios importantes sobre la satisfacción laboral fue llevado a cabo por el psicólogo Frederick Herzberg en la década de 1950. Herzberg identificó dos factores que influyen en la satisfacción laboral: los factores higiénicos (como el salario y las condiciones de trabajo) y los factores motivacionales (como el sentido del logro y la responsabilidad). Esta teoría ha sido ampliamente utilizada para entender cómo afectan diferentes factores a la satisfacción laboral de los trabajadores. En los últimos años, la satisfacción laboral ha sido un tema de gran importancia para las empresas, ya que se ha demostrado que un alto nivel de satisfacción laboral puede mejorar la productividad y la retención del personal. Muchas empresas utilizan encuestas de satisfacción laboral y otras herramientas para medir y mejorar la satisfacción laboral de sus empleados.

Para Robbins y Judge (2016) es el grado en el que los trabajadores se sienten satisfechos con su trabajo y su entorno de trabajo. Algunas de las características más comunes de la satisfacción laboral son:

La satisfacción laboral es subjetiva y puede variar de persona a persona.

La satisfacción laboral se puede medir utilizando encuestas y otros instrumentos de evaluación.

La satisfacción laboral puede ser influenciada por factores internos y externos al trabajo.

La satisfacción laboral puede afectar a la productividad y la retención del personal.

La satisfacción laboral puede ser una parte importante de la calidad de vida de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que la satisfacción laboral no es algo estático y puede cambiar con el tiempo. Las empresas y los trabajadores deben estar atentos a los niveles de satisfacción laboral y trabajar juntos para mejorarla si es necesario.

1.3.2.1. Factores que afectan la satisfacción laboral

Robbins y Judge (2016) sostienen los siguientes factores:

Condiciones de trabajo

Se refiere a aquel factor que se relaciona con las condiciones físicas y el lugar donde los trabajadores desempeñan sus tareas diarias. Por lo tanto, es de vital importancia que las instalaciones físicas de cada oficina se mantengan limpias, con una iluminación adecuada y una temperatura ambiente óptima. Además, se debe considerar el uso de mobiliario ergonómico y tecnología que beneficie a los empleados para que puedan realizar su trabajo de manera más eficiente. (Robbins y Judge 2016)

Superación personal

La superación personal puede ser un factor importante que afecte la satisfacción de los trabajadores. La superación personal se refiere a la capacidad de una persona para desarrollarse y crecer personal y profesionalmente. Algunos de los beneficios de la superación personal para la satisfacción laboral son: Mayor sentido de logro: Los trabajadores que se sienten capaces de superarse a sí mismos y de alcanzar metas y objetivos importantes pueden sentirse más satisfechos con su trabajo.

Mayor sentido de propósito: Los trabajadores que sienten que su trabajo tiene un propósito y un significado pueden sentirse más satisfechos con su trabajo.

Mayor autoestima: La superación personal puede mejorar la autoestima de una persona y aumentar su confianza en sí misma, lo que puede afectar positivamente su satisfacción laboral.

Mayor confianza y habilidades: La superación personal puede mejorar la confianza y las habilidades de una persona, lo que puede aumentar su valor en el mercado y su satisfacción laborales.

Es importante tener en cuenta que la superación personal es un proceso continuo y requiere esfuerzo y dedicación. Las empresas pueden fomentar la superación personal de sus empleados proporcionando oportunidades de aprendizaje y desarrollo y alentando a los trabajadores a establecer metas y objetivos de superación personal.

Recompensa

Para Robbins y Judge (2016) la recompensa es un factor importante que puede afectar la satisfacción laboral de los trabajadores. Las recompensas pueden ser económicas (como el salario y los beneficios laborales) o no económicas (como el reconocimiento y la retroalimentación). Algunos de los beneficios de una adecuada recompensa para la satisfacción laboral son:

Mayor sentido de justicia: Los trabajadores que sienten que están siendo recompensados adecuadamente por su trabajo pueden sentirse más satisfechos con su trabajo.

Mayor motivación: Las recompensas pueden ser una forma de motivar a los trabajadores y fomentar el trabajo duro y la productividad.

Mayor sentido de logro: Los trabajadores que reciben recompensas por el logro de metas o objetivos pueden sentirse más satisfechos con su trabajo.

Mayor retención del personal: Los trabajadores que sienten que están siendo recompensados adecuadamente por su trabajo pueden estar más satisfechos en su trabajo y tener menos probabilidades de buscar empleo en otra parte.

Supervisión

Para Robbins y Judge (2016) una buena supervisión puede contribuir a un ambiente de trabajo positivo y a una mayor satisfacción laboral, mientras que una mala supervisión puede afectar negativamente la satisfacción laboral. Algunos de los beneficios de una buena supervisión para la satisfacción laboral son: Mayor claridad: Una buena supervisión proporciona a los trabajadores una comprensión clara de lo que se espera de ellos y de cómo deben realizar sus tareas.

Mayor apoyo: Una buena supervisión proporciona apoyo a los trabajadores y les ayuda a enfrentar los desafíos y dificultades que puedan encontrar en el trabajo.

Mayor comunicación: Una buena supervisión fomenta una buena comunicación entre los trabajadores y la supervisión, lo que puede mejorar la satisfacción laboral.

Mayor oportunidad de crecimiento y desarrollo: Una buena supervisión puede proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo a los trabajadores, lo que puede aumentar su satisfacción laboral.

Relaciones entre compañeros de trabajo

Para Robbins y Judge (2016) un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede contribuir a una mayor satisfacción laboral, mientras que un ambiente de trabajo tóxico o conflictivo puede afectar negativamente la satisfacción laboral. Algunos de los beneficios de tener buenas relaciones entre compañeros de trabajo son: Mayor colaboración: Los trabajadores que tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo pueden colaborar de manera más efectiva y mejorar la calidad del trabajo.

Los trabajadores que tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo pueden sentirse más satisfechos con su trabajo y con su entorno de trabajo.

Mayor productividad: Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede mejorar la productividad de los trabajadores.

Mayor retención del personal: Los trabajadores que tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo pueden estar más satisfechos en su trabajo y tener menos probabilidades de buscar empleo en otra parte.

Es importante tener en cuenta que las relaciones entre compañeros de trabajo no siempre son fáciles y pueden presentar desafíos. Es importante que las empresas fomenten un ambiente de trabajo positivo y que proporcionen herramientas y recursos para ayudar a los trabajadores.

Comunicación

Para Robbins y Judge (2016) la comunicación es un factor importante que puede afectar la satisfacción laboral de los trabajadores. Una buena comunicación en el lugar de trabajo puede contribuir a un ambiente de trabajo positivo y a una mayor satisfacción laboral. Algunos de los beneficios de una buena comunicación en el lugar de trabajo son:

Mayor claridad: Una buena comunicación ayuda a asegurar que todos los trabajadores tengan una comprensión clara de lo que se espera de ellos y de cómo deben realizar sus tareas.

Mayor eficiencia: Una buena comunicación puede ayudar a evitar confusiones y malentendidos, lo que puede mejorar la eficiencia en el lugar de trabajo.

Mayor satisfacción laboral: Los trabajadores que sienten que tienen una buena comunicación con sus compañeros y superiores pueden sentirse más satisfechos con su trabajo.

Mayor colaboración: Una buena comunicación puede fomentar la colaboración entre los trabajadores y mejorar la calidad del trabajo.

Mayor resolución de problemas: Una buena comunicación puede ayudar a resolver problemas de manera efectiva y evitar conflictos innecesarios. Es importante tener en cuenta que la comunicación es un proceso continuo y es importante que las empresas fomenten una buena comunicación en todos los niveles para garantizar una mayor satisfacción laboral de los trabajadores.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación teórica

Para Ñaupas et. al (2013) La justificación teórica tiene como objetivo presentar una argumentación sólida que justifique la necesidad de realizar una investigación científica. Para ello, es necesario realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente, identificar las lagunas y limitaciones en el conocimiento actual y demostrar cómo la investigación propuesta puede contribuir a resolver esas lagunas y limitaciones. Se tomaron en cuenta las teorías notablemente visibles sobre el trabajo remoto y la satisfacción laboral, se utilizaron las teorías que permiten establecer dimensiones y crear cuestionarios que permitan medir los indicadores de las variables.

Justificación metodológica

Los autores Ñaupas et. al (2013) la justificación metodológica es un componente esencial en cualquier investigación científica, ya que se trata de la argumentación que se utiliza para demostrar la idoneidad y pertinencia de los métodos que se van a utilizar en la investigación. En términos generales, la justificación metodológica se enfoca en proporcionar respuestas a preguntas como: ¿Por qué se han elegido estos métodos para realizar la investigación? ¿Cómo se garantiza la validez y fiabilidad de los resultados?. La justificación metodológica tiene como objetivo presentar una argumentación sólida que justifique la elección de los métodos y estrategias que se utilizarán para abordar las preguntas de investigación.

Justificación social

La presente investigación se justifica debido a que se orienta a identificar los factores del teletrabajo que incrementan la satisfacción laboral de un grupo de colaboradores en una empresa. Se debe tener en cuenta que a raíz de la pandemia del covid 19, los aspectos labores se han orientado a ser híbrido valorando cada vez los aspectos de teletrabajo o home office, en este sentido es importante identificar qué factores del trabajo desde la casa se valoran por los colaboradores.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe relación entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022

H0: No existe relación entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el grado de conformidad del tele trabajo en colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.

Identificar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.

Identificar las relaciones que se suscitan entre las dimensiones del tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El enfoque cuantitativo es un método de investigación que utiliza técnicas de recolección de datos numéricos y estadísticos para analizar y comprender un fenómeno. Este enfoque se basa en la medición precisa y objetiva de variables y en la aplicación de métodos estadísticos para analizar los datos. En el enfoque cuantitativo, se utiliza un diseño de investigación riguroso y se busca la objetividad en la recolección de datos y en el análisis de los resultados. Se enfoca en la prueba de hipótesis y en la identificación de relaciones entre variables. Los métodos más comunes utilizados en el enfoque cuantitativo son los experimentos controlados, los estudios de encuestas, el análisis de datos secundarios y los modelos matemáticos y estadísticos. (Hernández y Mendoza, 2018). El nivel es descriptivo, porque se enumeran los atributos y características que tienen los aspectos de satisfacción laboral y teletrabajo de un grupo de colaboradores.

Además, la investigación también tiene un nivel correlacional debido a que se buscó encontrar la relación que existe entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral. Una tesis correlacional no prueba causalidad, es decir, no demuestra que una variable causa efecto en otra variable. En lugar de eso, busca determinar si existe una correlación entre las variables, es decir, si cambios en una variable están asociados con cambios en la otra variable. (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de la Investigación

Se utilizó el diseño no experimental, con la recogida de datos en un solo espacio de tiempo.

El diseño no experimental, como su nombre lo dice, no busca experimentar cambios. Tipo de investigación que no involucra la manipulación de las variables de interés por parte del investigador. En lugar de eso, el investigador observa y mide las variables tal como se presentan en la naturaleza. Los 9diseños no

experimentales son útiles para explorar relaciones entre variables y para obtener una comprensión más profunda de un fenómeno. (Hernández y Mendoza, 2018).

2.2. Población y muestra

Población

Arias et al. (2016) la población fueron 30 colaboradores los cuales realizaron labores de teletrabajo para abordar temas administrativos.

Muestra

Debido a que la población es poco significativa, se decide utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando al total de la población.

2.3. Variables de investigación

Variable 1: Tele trabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. Aunque no hay una fecha exacta en la que se inició el teletrabajo, es probable que haya existido de alguna forma desde hace muchos años, ya que las personas siempre han buscado maneras de realizar su trabajo de manera más eficiente y cómoda (Colley & Williamson 2020).

Variable 2: Satisfacción laboral

Hellriegel y Soclum (2016) se relaciona directamente con los sentimientos y las sensaciones que los trabajadores desarrollan como resultado de su relación con la empresa en su conjunto.

Tabla 1*Operacionalización de la variable independiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
Tele trabajo	Planificación del tiempo	Planificación	1	Encuesta Cuestionario
		Desarrollo	2	
		Presión	3	
	Apoyo del supervisor	Apoyo	4	
		Visibilidad	5	
	Comunicación con los compañeros de trabajo	Distancia	6	
		Comunicación	7	
	Equilibrio familiar	Familia	8	
		Equilibrio	9	
		Idoneidad	10	

Idoneidad del lugar de trabajo	Recursos	11
Ahorro en gastos	Ahorro	12
		13

Tabla 2*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica / instrumento	
Satisfacción laboral	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Bienestar del personal	1	Encuesta Cuestionario	
		Satisfacción laboral con la superación 99personal	Ambiente físico		2
			Seguridad de empleo		3
	Capacitaciones		4		
	Satisfacción con la recompensa	Estudios	5		
		Ascensos	6		
		Sistema de pagos	7		
	Satisfacción con la supervisión	Reconocimiento	8		
		Prestaciones	9		
		Supervisión	10		
	Satisfacción laboral con los compañeros de trabajo	apoyo del supervisor	11		
		Trabajo en equipo	12		
		Actitudes hacia el trabajo	13		
	Satisfacción con las comunicaciones	Habilidades para desarrollar sus labores	14		
		Canales de comunicación	15		
		Coordinación de actividades	16		
					17

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Hernández (2018) estipulo que cuando se decide ofrecer puntuaciones cuantitativas a los datos que se van a recolectar, es necesario utilizar una técnica que permita valorizar las respuestas. En este sentido la encuesta cumple con los requerimientos.

Instrumentos de recolección de datos

Para Baena (2017) el instrumento tiene que ver con la técnica de recolección se seleccionada. Para este caso se han construido cuestionarios en base a las dimensiones de las variables.

Validación y confiabilidad de instrumentos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Nota: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	30

Nota: SPSS 24

Para certificar la exactitud de los cuestionarios, ambos fueron sometidos a la prueba de alfa de Cronbach en base a una recogida piloto.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

El método deductivo es un enfoque de investigación que se basa en la inferencia lógica. Se parte de una premisa general o una teoría y se utilizan datos o evidencia específicos para llegar a una conclusión.

El proceso del método deductivo se divide en dos etapas:

Establecimiento de una premisa general: Se establece una premisa general o una teoría sobre un fenómeno o una relación entre variables. Utilización de datos específicos: Se utilizan datos específicos para verificar o refutar la premisa general. Si los datos confirman la premisa general, se llega a una conclusión. Si los datos no confirman la premisa general, se modifica o se rechaza la premisa. El método deductivo es útil para evaluar la validez de una teoría o para predecir resultados futuros a partir de una premisa general. Sin embargo, también tiene sus limitaciones, como la dependencia de la validez de la premisa general y la posibilidad de llegar a conclusiones incorrectas si los datos son incompletos o inexactos.

2.6. Aspectos éticos

En base a Noreña et. al (2014) algunos de los aspectos éticos más importantes en la investigación incluyen:

Consentimiento informado: se obtuvo el permiso de la empresa y también se informó a los participantes.

Confidencialidad: Se tomaron medidas para que los datos solo fueran publicados para el presente trabajo.

No discriminación: Es importante garantizar que la investigación no discrimine a ningún grupo o individuo en función de factores como raza, género, orientación sexual o discapacidad.

Integridad científica: Es importante garantizar la integridad científica de la investigación, lo que incluye la honestidad en el diseño,

2.7. Criterios de rigor científico

Tomados en base a Noreña et. al (2014)

Los criterios de rigor científico son principios y normas que se utilizan para evaluar la calidad y la confiabilidad de la investigación científica. Estos criterios son esenciales para garantizar que la investigación sea válida y fiable y pueda contribuir

al conocimiento científico. Algunos de los criterios de rigor científico más importantes incluyen:

Diseño adecuado: Es importante que el diseño de la investigación sea adecuado para responder a la pregunta de investigación y minimizar el sesgo.

Muestra representativa: se tomaron en cuenta a los clientes que tienen relaciones con la organización

Medidas confiables: Es importante que las medidas utilizadas en la investigación sean confiables y precisas.

Análisis adecuado: Es importante que el análisis de los datos sea adecuado y permita responder a la pregunta de investigación.

Conclusión coherente: Es importante que las conclusiones de la investigación sean coherentes con los resultados y no se exageren.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 3

Baremos de la variable trabajo remoto

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Planificación del tiempo	3--7	8--12	13--17
Apoyo del supervisor	2--5	6--9	10--13
Comunicación con los compañeros de trabajo	2--5	6--9	10--13
Equilibrio familiar	2--5	6--9	10--13
Idoneidad del lugar de trabajo	2--5	6--9	10--13
Ahorro en gastos	2--5	6--9	10--13
Trabajo remoto	13--30	31--48	49--66

Nota: elaboración propia

Tabla 4

Baremos de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Satisfacción con las condiciones de trabajo	4--9	10--15	16--21
Satisfacción laboral con la superación personal	3--7	8--12	13--17
Satisfacción con la recompensa	3--7	8--12	13--17
Satisfacción con la supervisión	2--5	6--9	10--13
Satisfacción laboral con los compañeros de trabajo	3--7	8--12	13--17
Satisfacción con las comunicaciones	2--5	6--9	10--13
Satisfacción laboral	17--40	41--64	65--88

Nota: elaboración propia

Tabla 5

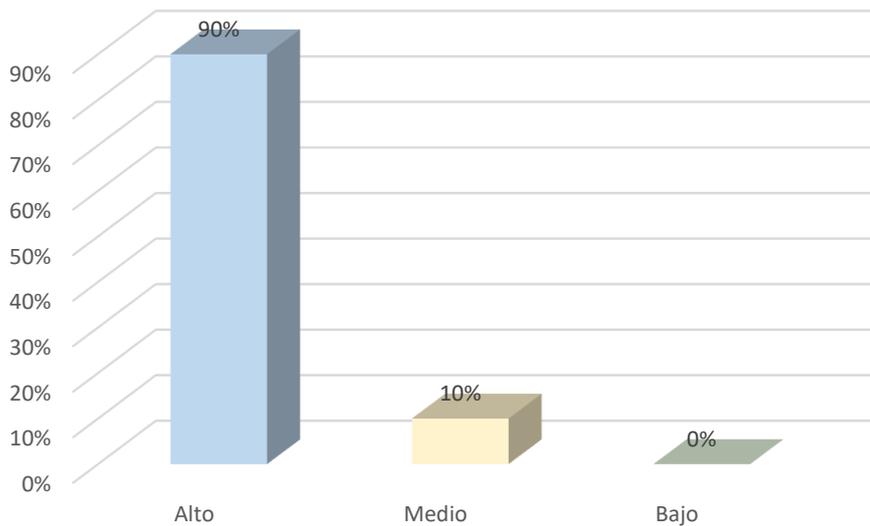
Variable Tele trabajo (preguntas agrupadas)

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27	90%
Medio	3	10%
Bajo	0	0%
Total	30	100%

Nota: elaboración propia

Figura 1

Variable Tele trabajo (preguntas agrupadas)



Nota: El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto de conformidad del tele trabajo, debido a que los colaboradores que realizan tele trabajo tienen la autonomía de planificar sus actividades personales y laborales, con lo cual se incrementa la satisfacción de equilibrar los aspectos laborales y familiares, además el tele trabajo permite un ahorro significativo en los gastos de transporte y de comida fuera de casa. La brecha de nivel medio ocurre porque no se puede interactuar entre compañeros de trabajo y se percibe una ausencia del apoyo del supervisor.

Tabla 6

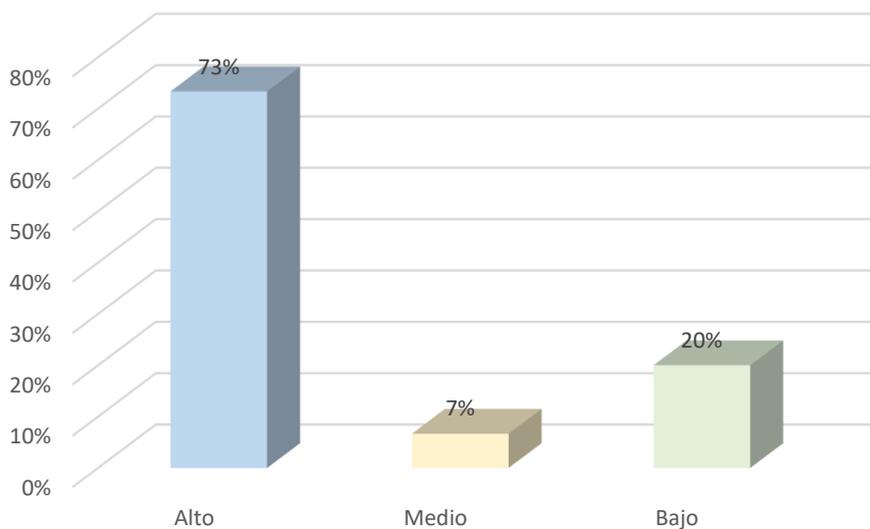
Variable satisfacción laboral (preguntas agrupadas)

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	73%
Medio	2	7%
Bajo	6	20%
Total	30	100%

Nota: elaboración propia

Figura 2

Variable satisfaccion laboral (preguntas agrupadas)



Nota: El 73% de los colaboradores encuentra un nivel alto de satisfacción laboral, los colaboradores se encuentran satisfechos con las condiciones laborales y los estilos de supervisión, pero se verifica que una parte de ellos encuentra insatisfacciones con las características de la recompensa, y con las relaciones que se suscitan con los compañeros de trabajo.

Tabla 7*Prueba de normalidad*

	Kolgomorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Tele trabajo	,923	456	,000
Satisfacción laboral	,812	366	,000

Nota: procesado en SPSS 24

Se aplicó la prueba de Kolgomorov Smirnov, obteniendo un sig bilateral de 0.000 el cual es menor que 0.05, deduciendo una distribución no normal. Se decide utilizar la prueba del coeficiente de Spearman

Estadística inferencial**Tabla 8***Correlaciones entre variables*

		Satisfacción		
			Tele trabajo	laboral
Rho de Spearman	Tele trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Nota: Se obtiene un coeficiente de $r=0.579$, con un sig bilateral de 0.001, el cual es menor que 0.05. por lo tanto, se evidencia que existe una relación media positiva entre la variable tele trabajo y satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva de investigación y se descarta la hipótesis negativa de investigación.

Tabla 9*Correlaciones entre las dimensiones del Tele trabajo con la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planificación del tiempo	,441*
		,015
		30
Apoyo del supervisor	Coeficiente de correlación	-,021
	Sig. (bilateral)	,912
	N	30
Comunicación compañeros de trabajo	Coeficiente de correlación	,133
	Sig. (bilateral)	,484
	N	30
Equilibrio familiar	Coeficiente de correlación	,424*
	Sig. (bilateral)	,020
	N	30
Idoneidad del lugar de trabajo	Coeficiente de correlación	,498**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	30
Ahorro en gastos	Coeficiente de correlación	,474
	Sig. (bilateral)	,008
	N	30

Nota: De acuerdo a los resultados se evidencia que existe una relación moderada entre la planificación del tiempo y la satisfacción laboral, al igual que se demuestra que existe una relación moderada entre el equilibrio familiar y la satisfacción laboral, como también se establece que la idoneidad del lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral. Finalmente, el ahorro en gastos se relación mediamente con la satisfacción labora. Es importante destacar que no existe relación entre el apoyo del supervisor con la satisfacción laboral, y de igual forma la comunicación con los compañeros de trabajo no genera satisfacción laboral

3.2. Discusión de resultados

Se obtiene un coeficiente de $r=0.579$, con un sig bilateral de 0.001, el cual es menor que 0.05. por lo tanto, se evidencia que existe una relación media positiva entre la variable Tele y satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva de investigación y se descarta la hipótesis negativa de investigación. Los datos obtenidos concuerdan con las conclusiones de la tesis de Gonzales (2021) quien exhibe que existe una relación positiva media, lo cual indica que el Tele Trabajo se relaciona con la satisfacción laboral en una institución del Estado Peruano. Una de las recomendaciones que se precisa en el estudio es el desarrollo e implementación de incentivos con la finalidad de reforzar los conocimientos de todo el personal logrando de esta forma un cumplimiento eficiente de sus labores. De igual forma la investigación de Puscan (2022) a través del coeficiente de correlación se presentó finalmente el resultado encontrado, de tal forma que la correlación resultó ser positiva alta, por lo que se concluyó que en cuanto mejor sean las condiciones para poder trabajar de manera remota, el nivel de satisfacción laboral mejorará. Es importante precisar la importancia hoy en día sobre el tele trabajo, sobre todo en tiempos donde la salud es lo más importante. En este sentido la investigación de Rodríguez (2022) también enfatiza las relaciones positivas que se encuentra entre el tele trabajo y la satisfacción laboral

El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto de conformidad del tele trabajo, debido a que los colaboradores que realizan tele trabajo tienen la autonomía de planificar sus actividades personales y laborales, con lo cual se incrementa la satisfacción de equilibrar los aspectos laborales y familiares, además el tele trabajo permite un ahorro significativo en los gastos de transporte y de comida fuera de casa. La brecha de nivel medio ocurre porque no se puede interactuar entre compañeros de trabajo y se percibe una ausencia del apoyo del supervisor.

El teletrabajo hace un uso intensivo de las tecnologías de la información, la base de datos y la conectividad de internet con el fin de reemplazar el trabajo que se realiza en las instalaciones de la organización y trasladar el trabajo a otros ambientes, como los pueden ser las comodidades del hogar. El teletrabajo tiene un

impacto significativo en el ahorro de los costos y el cuidado del medio ambiente. Las modalidades del teletrabajo no son nuevas, si bien es cierto se han masificado con la aparición de la pandemia, el uso del teletrabajo data de hace mucho tiempo. Siendo los países de Estados Unidos, Japón y Europa los que más hacen uso de este tipo de trabajo (Lyon, 1991).

Las conclusiones coinciden con la investigación de Castro (2021) quien llegó a analizar a unos 319 colaboradores, quienes necesariamente estén trabajando bajo la modalidad de teletrabajo, de tal forma que se logró precisar que muchos de ellos indican que la satisfacción en sus puestos de trabajo han mejorado, además precisaron que el teletrabajo es sin duda una ventaja, básicamente por el ahorro del tiempo y sobre todo de dinero. A diferencia con la disertación de Gonzales (2021) quien encuentra un nivel bajo de conformidad con el teletrabajo en una entidad pública peruana, debido a que la organización no capacita con habilidades de manejo de tecnología de información y también no provee del material necesario.

El 73% de los colaboradores encuentra un nivel alto de satisfacción laboral, los colaboradores se encuentran satisfechos con las condiciones laborales y los estilos de supervisión, pero se verifica que una parte de ellos encuentra insatisfacciones con las características de la recompensa, y con las relaciones que se suscitan con los compañeros de trabajo. Los datos encontrados coinciden con la disertación de Correa (2021) quien demuestra que el teletrabajo se relaciona con la satisfacción laboral, evidenciando que cuando existe una sobrecarga de teletrabajo y no se brindan las condiciones necesarias para desarrollarlo, entonces se incrementan los niveles de estrés, demostrando insatisfacciones. Por otro lado, la investigación de Soto (2020) detalla que el teletrabajo puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, siempre y cuando se den las condiciones necesarias para que los colaboradores puedan usar las tecnologías de información.

De acuerdo a los resultados se evidencia que existe una relación moderada entre la planificación del tiempo y la satisfacción laboral, al igual que se demuestra que existe una relación moderada entre el equilibrio familiar y la satisfacción laboral,

como también se establece que la idoneidad del lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral. Finalmente, el ahorro en gastos se relación mediamente con la satisfacción labora.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se obtiene un coeficiente de $r=0.564$, con un sig bilateral de 0.001, el cual es menor que 0.05. por lo tanto, se evidencia que existe una relación media positiva entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis positiva de investigación y se descarta la hipótesis negativa de investigación.

El 90% de los colaboradores encuentra un nivel alto de conformidad del tele trabajo, debido a que los colaboradores que realizan tele trabajo tienen la autonomía de planificar sus actividades personales y laborales, con lo cual se incrementa la satisfacción de equilibrar los aspectos laborales y familiares, además el tele trabajo permite un ahorro significativo en los gastos de transporte y de comida fuera de casa. La brecha de nivel medio ocurre porque no se puede interactuar entre compañeros de trabajo y se percibe una ausencia del apoyo del supervisor.

El 73% de los colaboradores encuentra un nivel alto de satisfacción laboral, los colaboradores se encuentran satisfechos con las condiciones laborales y los estilos de supervisión, pero se verifica que una parte de ellos encuentra insatisfacciones con las características de la recompensa, y con las relaciones que se suscitan con los compañeros de trabajo.

De acuerdo a los resultados se evidencia que existe una relación moderada entre la planificación del tiempo y la satisfacción laboral, al igual que se demuestra que existe una relación moderada entre el equilibrio familiar y la satisfacción laboral, como también se establece que la idoneidad del lugar de trabajo se relaciona con la satisfacción laboral. Finalmente, el ahorro en gastos se relación mediamente con la satisfacción labora.

4.2. Recomendaciones

La gerencia de recursos humanos de la unidad debe considerar establecer la posibilidad de elección de trabajo híbrido entre el trabajo presencial y el teletrabajo en los colaboradores que no realizan trabajo operativo. Los criterios de elección deben ser justos y deben estar relacionados con la carga laboral de cada puesto de trabajo

Para mejorar el grado de satisfacción durante el trabajo remoto, se debe incrementar el apoyo de los líderes y supervisores del área, generando reuniones de zoom cada lunes de la semana y estableciendo los canales de comunicación necesarios dentro de los horarios laborales

Durante el trabajo remoto, se debe tener los canales formales suficientes para soportar el trabajo remoto. Es necesario que la organización garantice la provisión de los equipos de cómputo, así como también de los datos y fluido eléctrico. La organización debe destinar un presupuesto para comprar los datos y equipos de cómputo.

Finalmente, el área de recursos humanos debe capacitar en los aspectos de competencias del manejo de tecnologías a través de capacitaciones y proveer los aspectos necesarios para realizar el trabajo remoto, a través de la adquisición de equipos con el método del leasing.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Baca, S. y Cebberos, A. (2021). *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658672/Baca_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación Serie integral por competencias*. (3era ed.) GEP.
- Castro, A. (2021). *El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 en la región del Alto Valle*. Universidad Nacional Río Negro. <https://rid.unrn.edu.ar/bitstream/20.500.12049/8100/1/TFG%20-%20Agustina%20Castro.pdf#page11>
- Correa, R. (2021). *Trabajo remoto y estrés laboral de los colaboradores de una empresa de venta de seguros de salud, Chiclayo 2021*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3856/1/TM_CorreaNoriegaRosita.pdf
- Cuero, J. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021*. Universidad Antonio Nariño. http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4615/2/2021_JohisyCuero.pdf#page11
- Davila, R., Agüero, E, Castro, L., y Vargas, A. (2022). *Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional*. *Universidad y Sociedad* vol.14 no.2. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). APA PsycNet. Obtenido de *The job demands-resources model of burnout*.: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1>

- Gajendran, R.S., Harrison, D.A. (2007) The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. In Journal of Applied Psychology. Retrieved on 27 May 2021
- Gonzales, K. (2021). *El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70565/Gonzales_LKG-SD.pdf?sequence=1
- Guayacan, I., Zarate, A. y Contreras, O. (2022). *Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior*. *estud.gerenc.* vol.38 no.163. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Hernández, L. (2019). *Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia*. Caso entidad de Salud. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/5686c6fd-d9d9-443b-a65d-d570859816b4/content#page11>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V. Sandoval, S. y Méndez, L (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* (8), 18. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2016). *Comportamiento organizacional. decima edición*. Thompson. España
- Johnson , L., Andrey, J., & Shaw, S. (2007). Mr. Dithers Comes to Dinner: Telework and the merging of women's work and home domains in Canada. *Gender, Place & Culture*, 141-161. Obtenido de Mr. Dithers Comes to Dinner: Telework and the merging of women's work and home domains in Canada.
- Lyon, P. (1991). Defining telecommuting. *escholarship.org*, s/p.
- Mendoza, J. (2022). El trabajo remoto, la desconexión digital y el tecno estrés. *Ciencia Latina* 6 (4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2645

- Molina, J., Vega, M. y Gallego, J. (2021). *Diagnóstico de Estrés y Satisfacción Laboral en Servidores Públicos de Corantioquia bajo Modalidad de Trabajo Remoto en Tiempos de Pandemia por Covid-19*. Universidad ECCI Bogotá D.C.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1029/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page11>
- Osorio, J. (2019). *Clima laboral y satisfacción laboral para la cadena de Autoservicios COESTI en la ciudad de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2179/1/TL_OsorioHernandezJorge.pdf
- Pérez, C. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el área de seguridad ciudadana de la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9255/P%c3%a9rez%20Bravo%20Christian%20Jonathan.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Puscan, K. (2022). *Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal administrativo del distrito fiscal de Amazonas, SARS-CoV-2, 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2702/Puscan%20Huaman%20Kaleli%20Marilyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes, B. (2020). *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*. Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25369/Reyes%20Cordova%20Blanca%20Mar%c3%ada.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Robbins, S. y Judge, G. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Decimo quinta edición. Pearson. Mexico.
- Rodriguez, E. (2022). *Trabajo remoto y la satisfacción laboral de los trabajadores en una Municipalidad Provincial de Lima, 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79984/Rodriguez_MEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, V. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfaccion de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%C3%A9rrez%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sucapuca, E., Yapu, L., Mamani, J., Turpo, J. (2022). Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción laboral. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab vol.31*

no.1. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008

Tremblay, D., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. *Int. J. Work Innovation*.

Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey, D., Bashualdo, M. y Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Ind. data* vol.24 no.1. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>

Vargas, F. (2021). *Teletrabajo y su relación con la calidad de servicios en las empresas "Retail" en el marco de la pandemia Covid-19 en Santiago De Cali-Colombia*. Universidad Autónoma de Occidente. https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/13636/T10113_%E2%80%9CTeletrabajo%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20calidad%20de%20servicios%20en%20las%20empresas%20%E2%80%9CRetail%E2%80%9D%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20covid-19%20en%20Santiago%20de%20Cali-Colombia%E2%80%9D.pdf?sequence=3&isAllowed=y#page11

ANEXOS

Cuestionario para medir el teletrabajo

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo con su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Muy de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

	1	2	3	4	5
El teletrabajo remoto me permite planificar mejor mi tiempo					
El teletrabajo me ofrece autonomía para desarrollar mis tareas					
El hacer teletrabajo reduce la presión del tiempo de trabajo					
Cuando hago teletrabajo siento que no hay apoyo de los jefes					
Cuando hago teletrabajo no me siento visible por la organización					
Siento a las demás personas del equipo muy distantes					
Siento que la comunicación con mis superiores se ha perdido					
El teletrabajo me ofrece la posibilidad de estar con mi familia					
El teletrabajo me ofrece la posibilidad de equilibrar mi vida laboral con la familiar					
Me siento a gusto de trabajar desde mi casa					
Tengo los recursos necesarios para trabajar desde mi casa					
El teletrabajo me permite el ahorro de gastos de desplazamiento					
El teletrabajo es un beneficio para mi economía familiar					

Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Estimado colaborador:

Lea las siguientes afirmaciones y responda de acuerdo con su percepción, no existen respuestas buenas ni malas, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Muy de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Muy en desacuerdo (1)

	1	2	3	4	5
Me encuentro satisfecho con los horarios laborales que ofrece la empresa					
Me encuentro satisfecho con las condiciones ambientales (mobiliario, herramientas) que ofrece la empresa					
Me encuentro satisfecho con la temperatura ambiental de mi puesto de trabajo					
Me siento seguro físicamente en el desarrollo de las actividades laborales dentro de la empresa					
Me encuentro satisfecho con el número de capacitaciones que ofrece la empresa					
Me encuentro satisfecho con la subvención que ofrece la empresa para llevar estudios en universidades					
Me encuentro satisfecho con el plan de sucesión y ascensos que ofrece la empresa					
Me encuentro satisfecho con la política salarial de la empresa					
Me encuentro satisfecho con los reconocimientos públicos que hace la empresa por el desarrollo de trabajos bien hechos					
Me encuentro satisfecho con las ayudas sociales que ofrece la empresa					
Me encuentro satisfechos con el tipo de supervisión que aplican mis jefaturas inmediatas					
Me encuentro satisfecho con el nivel de apoyo que ofrecen mis jefaturas inmediatas para superar problemas en el trabajo					
Me encuentro satisfecho con el nivel de trabajo en equipo que ocurre en la empresa					

Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo					
Me encuentro satisfecho con los aportes que realizan mis compañeros de trabajo					
Existen canales formales para comunicarse con las jefaturas inmediatas					
Los canales de comunicación permiten la coordinación de actividades					

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento				
¿Cuál es la relación que existe entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022?	Objetivo general	H1: Si existe relación entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.	Trabajo remoto	Planificación del tiempo	Planificación	1	Encuesta Cuestionario				
	Determinar la relación entre el tele trabajo y la satisfacción				Desarrollo	2					
	laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.				Presión	3					
	Objetivos específicos			H0: No existe relación entre el	Satisfacción laboral	Apoyo del supervisor		Apoyo	4		
	Identificar el grado de conformidad del tele trabajo en colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.							Visibilidad	5		
	Identificar el grado de conformidad del tele trabajo en colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.					H0: No existe relación entre el		Satisfacción laboral	Comunicación con los compañeros de trabajo	Distancia	6
										Comunicación	7
									Equilibrio familiar	Familia	8
										Equilibrio	9
									Idoneidad del lugar de trabajo	Idoneidad	10
										Recursos	11
									Ahorro en gastos	Ahorro	12
										Ahorro	13
Identificar el grado de satisfacción laboral de los	H0: No existe relación entre el	Satisfacción laboral	Satisfacción con las condiciones de trabajo	Bienestar del personal	1						
				Ambiente físico	2						
				Seguridad de empleo	3						
				Seguridad de empleo	4						
				Capacitaciones	5						

colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.	tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022	Satisfacción laboral con la superación personal	Estudios	6
			Ascensos	7
			Sistema de pagos	8
Identificar las relaciones que se suscitan entre las dimensiones del tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.		Satisfacción con la recompensa	Reconocimiento	9 Encuesta
			Prestaciones	10 Cuestionario
		Satisfacción con la supervisión	Supervisión	11
			apoyo del supervisor	12
		Satisfacción laboral con los compañeros de trabajo	Trabajo en equipo	13
			Actitudes hacia el trabajo	14
			Habilidades para desarrollar sus labores	15
Satisfacción con las comunicaciones	Canales de comunicación	16		
	Coordinación de actividades	17		

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ROBERTO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	MAESTRO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Dávila Paredes José Alberto	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar el grado de conformidad del tele trabajo en colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022. Identificar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022. Identificar las relaciones que se suscitan entre las dimensiones del tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente

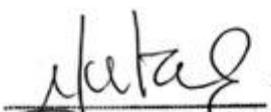
	será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
El teletrabajo remoto me permite planificar mejor mi tiempo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece autonomía para desarrollar mis tareas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El hacer teletrabajo reduce la presión del tiempo de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando hago teletrabajo siento que no hay apoyo de los jefes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando hago teletrabajo no me siento visible por la organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS : _____
Siento a las demás personas del equipo muy distantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Siento que la comunicación con mis superiores se ha perdido	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece la posibilidad de estar con mi familia	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece la posibilidad de equilibrar mi vida laboral con la familiar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento a gusto de trabajar desde mi casa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Tengo los recursos necesarios para trabajar desde mi casa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

El teletrabajo me permite el ahorro de gastos de desplazamiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo es un beneficio para mi economía familiar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los horarios laborales que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las condiciones ambientales (mobiliario, herramientas) que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la temperatura ambiental de mi puesto de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento seguro físicamente en el desarrollo de las actividades laborales dentro de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el número de capacitaciones que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la subvención que ofrece la empresa para llevar estudios en universidades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el plan de sucesión y ascensos que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la política salarial de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los reconocimientos públicos que hace	TA (X) TD()

la empresa por el desarrollo de trabajos bien hechos	SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las ayudas sociales que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfechos con el tipo de supervisión que aplican mis jefaturas inmediatas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el nivel de apoyo que ofrecen mis jefaturas inmediatas para superar problemas en el trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el nivel de trabajo en equipo que ocurre en la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los aportes que realizan mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Existen canales formales para comunicarse con las jefaturas inmediatas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los canales de comunicación permiten la coordinación de actividades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 30 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	

3. OBSERVACIONES: Sin observaciones


Mr. **Roberto Izquierdo Espinosa**
ASESOR ESPECIALISTA
CLAD. 16851

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	GERENCIA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 AÑOS
	CARGO	GERENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Dávila Paredes José Alberto	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar el grado de conformidad del tele trabajo en colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022. Identificar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022. Identificar las relaciones que se suscitan entre las dimensiones del tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente

	será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
El teletrabajo remoto me permite planificar mejor mi tiempo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece autonomía para desarrollar mis tareas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El hacer teletrabajo reduce la presión del tiempo de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando hago teletrabajo siento que no hay apoyo de los jefes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando hago teletrabajo no me siento visible por la organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS : _____
Siento a las demás personas del equipo muy distantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Siento que la comunicación con mis superiores se ha perdido	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece la posibilidad de estar con mi familia	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece la posibilidad de equilibrar mi vida laboral con la familiar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento a gusto de trabajar desde mi casa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Tengo los recursos necesarios para trabajar desde mi casa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

El teletrabajo me permite el ahorro de gastos de desplazamiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo es un beneficio para mi economía familiar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los horarios laborales que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las condiciones ambientales (mobiliario, herramientas) que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la temperatura ambiental de mi puesto de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento seguro físicamente en el desarrollo de las actividades laborales dentro de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el número de capacitaciones que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la subvención que ofrece la empresa para llevar estudios en universidades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el plan de sucesión y ascensos que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la política salarial de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los reconocimientos públicos que hace	TA (X) TD()

la empresa por el desarrollo de trabajos bien hechos	SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las ayudas sociales que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfechos con el tipo de supervisión que aplican mis jefaturas inmediatas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el nivel de apoyo que ofrecen mis jefaturas inmediatas para superar problemas en el trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el nivel de trabajo en equipo que ocurre en la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los aportes que realizan mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Existen canales formales para comunicarse con las jefaturas inmediatas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los canales de comunicación permiten la coordinación de actividades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

4. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 30 N° TD _____
5. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	

6. OBSERVACIONES: Sin observaciones

COMCREAT SRL

.....
RAFAEL ZOUERDO E. 
Firma de la empresa

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración**

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		EMMA VERONICA RAMOS FARROÑAN
	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Dávila Paredes José Alberto	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación entre el tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar el grado de conformidad del tele trabajo en colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022. Identificar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022. Identificar las relaciones que se suscitan entre las dimensiones del tele trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de Nazca Energy S.A.C. Lima, 2022.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 30 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente	

	será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
El teletrabajo remoto me permite planificar mejor mi tiempo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece autonomía para desarrollar mis tareas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El hacer teletrabajo reduce la presión del tiempo de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando hago teletrabajo siento que no hay apoyo de los jefes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Cuando hago teletrabajo no me siento visible por la organización	TA (X) TD() SUGERENCIAS : _____
Siento a las demás personas del equipo muy distantes	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Siento que la comunicación con mis superiores se ha perdido	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece la posibilidad de estar con mi familia	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo me ofrece la posibilidad de equilibrar mi vida laboral con la familiar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento a gusto de trabajar desde mi casa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Tengo los recursos necesarios para trabajar desde mi casa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

El teletrabajo me permite el ahorro de gastos de desplazamiento	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
El teletrabajo es un beneficio para mi economía familiar	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los horarios laborales que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las condiciones ambientales (mobiliario, herramientas) que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la temperatura ambiental de mi puesto de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me siento seguro físicamente en el desarrollo de las actividades laborales dentro de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el número de capacitaciones que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la subvención que ofrece la empresa para llevar estudios en universidades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el plan de sucesión y ascensos que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con la política salarial de la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los reconocimientos públicos que hace	TA (X) TD()

la empresa por el desarrollo de trabajos bien hechos	SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las ayudas sociales que ofrece la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfechos con el tipo de supervisión que aplican mis jefaturas inmediatas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el nivel de apoyo que ofrecen mis jefaturas inmediatas para superar problemas en el trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con el nivel de trabajo en equipo que ocurre en la empresa	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Me encuentro satisfecho con los aportes que realizan mis compañeros de trabajo	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Existen canales formales para comunicarse con las jefaturas inmediatas	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____
Los canales de comunicación permiten la coordinación de actividades	TA (X) TD() SUGERENCIAS: _____

7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 30 N° TD _____
8. COMENTARIO GENERALES: El instrumento es fiable	

9. OBSERVACIONES: Sin observaciones

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "E. J. ...", is centered on the page. The signature is written in a cursive style with a large initial letter.

Lima, 30 de noviembre de 2022

Carta 030-2022-NZ

Consentimiento Informado

Estimada Señora

Dra. Carla Reyes Reyes

Directora de Escuela Profesional de Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Señor de Sipán

Presente. –

Por medio de la presente, Por medio de la presente, hacemos constar que el Sr. José Alberto Dávila Paredes estudiante de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada:

TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente,


José Mendieta A.
REPRESENTANTE LEGAL
NAZCA ENERGY S.A.C.

+51 967 029 242



contacto@nazcaenergy.com



www.nazcaenergy.com



Av. Jorge Basadre 607 - San Isidro, Lima



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0887-2022-FACEM-USS

Pimentel, 28 de diciembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0433-2022/FACEM-DA-USS de fecha 23/12/2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 28/12/2022, donde solicita la designación de asesor de Tesis, de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como asesor de Tesis, de las egresadas de la EP de Administración, al docente según se indica en cuadro adjunto.

N.º	AUTOR(a) (es)	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	ASESOR
1	DÁVILA PAREDES JOSÉ ALBERTO	TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022	DR. GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE
2	GÁLVEZ BUSTAMANTE BELIZARIO	CALIDAD DEL PRODUCTO Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN LA EMPRESA KOREA MOTOS DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2022	DRA. REYES REYES CARLA ANGELICA

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

CC. Escuela / Archivo



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0882-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 28 de diciembre de 2022.

VISTO

El Oficio N°0433-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 23 de diciembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 28/12/2022, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.
Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR (A)	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	DÁVILA PAREDES JOSÉ ALBERTO	TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	GÁLVEZ BUSTAMANTE BELIZARIO	CALIDAD DEL PRODUCTO Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES EN LA EMPRESA KOREA MOTOS DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2022	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°1565-FACEM-USS-2018, de fecha 07/12/2018, numeral 4 y N°1387-FACEM-USS-2016, de fecha 21/09/2016, numeral 24.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 21 de febrero de 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Davila Paredes José Alberto con DNI 43471549

En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022 presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Davila Paredes José Alberto	43471549	

Figura 3
Recolección de datos



Figura 4
Recolección de datos



NOMBRE DEL TRABAJO

TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022

AUTOR

José Alberto Dávila Paredes

RECuento DE PALABRAS

10969 Words

RECuento DE CARACTERES

59326 Characters

RECuento DE PÁGINAS

43 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

117.7KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 14, 2023 9:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 14, 2023 9:51 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros:

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0882-2022-FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller, Dávila Paredes José Alberto, con su tesis Titulada **TELE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE NAZCA ENERGY S.A.C. LIMA, 2022**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 21 de marzo de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.