

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ADAPTACIÓN AL TELETRABAJO
Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA EDITORA
LA INDUSTRIA DE TRUJILLO 2021”**

Área de Investigación:

RELACIONES HUMANAS Y LABORALES

Autor (es):

BR. CHINGUEL RODRIGUEZ, XIOMARA MELISSA

BR. REYES POLO, DANNYE STEPHANIE

Jurado Evaluador:

Presidente: Vidalón Moreno, Rosa

Secretario: Fiorentini Candiotti, Giovanni

Vocal: Corvera Urtecho, Angel

Asesor:

Dra. Margot Herbias Figueroa

Código Orcid <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

TRUJILLO - PERÚ

2021

Fecha de Sustentación: 2021/08/05

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ADAPTACIÓN AL TELETRABAJO
Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA EDITORA
LA INDUSTRIA DE TRUJILLO 2021”**

Área de Investigación:

RELACIONES HUMANAS Y LABORALES

Autor (es):

BR. CHINGUEL RODRIGUEZ, XIOMARA MELISSA
BR. REYES POLO, DANNYE STEPHANIE

Jurado Evaluador:

Presidente: Vidalón Moreno, Rosa

Secretario: Fiorentini Candiotti, Giovanni

Vocal: Corvera Urtecho, Angel

Asesor:

Dra. Margot Herbias Figueroa

Código Orcid <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

TRUJILLO - PERÚ

2021

Fecha de Sustentación: 2021/08/05

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ADAPTACIÓN AL TELETRABAJO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LA EMPRESA EDITORA LA INDUSTRIA DE TRUJILLO 2021”.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El Objetivo principal es determinar la relación que existe entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo 2021.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Xiomara Melissa, Chinguel Rodriguez



Br. Dannye Stephanie, Reyes Polo

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, a mis abuelos y a mi madre por sus sabios consejos y apoyo incondicional, por confiar en mí, ser mi fuente de motivación e inspiración para mi desarrollo personal y profesional.

Xiomara

A mis padres, hermano y a mis abuelos, por apoyarme incondicionalmente y siempre creer en mí y darme las fuerzas para cumplir con esta tan anhelada meta y con cada meta que me he propuesto.

Dannye

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes universitarios, que impartieron conocimientos y enseñanzas a lo largo de nuestra formación profesional.

A nuestra familia, por ser un soporte y aliento durante el desarrollo de la presente investigación.

A nuestra querida asesora Dra. Margot Herbias Figueroa; por el apoyo y aporte académico durante el inicio y fin de la presenta investigación y por la experiencia en el campo que ayudaron a elaborar esta tesis.

Las autoras

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo, 2021. La población estudiada estuvo conformada por 33 teletrabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

El tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional y la técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta que estuvo validada por expertos.

Las conclusiones más resaltantes de esta investigación señalaron que existe una relación directa y significativa entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Editora La Industria de Trujillo, comprobada por la prueba estadística Tau-b = 0.696, $p < 0.01$) por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, esto equivale a que una adaptación al teletrabajo medio se asocia a un nivel medio de satisfacción laboral.

Palabras claves: *teletrabajo, teletrabajador, satisfacción laboral.*

ABSTRACT

The present investigation, had as general objective to determine the relation that exists between the level of adaptation to the telework and the level of labor satisfaction in the company Editora La Industria de Trujillo, 2021. The population studied consisted of 33 teleworkers of the company Editora La Industria de Trujillo. The type of research used was descriptive correlational and the technique used for data collection was the survey that was validated by experts and consisted of 40 questions to evaluate both study variables.

The type of research used was descriptive correlational and the technique used for data collection was the survey that was validated by experts.

The most outstanding conclusions of this research indicated that there is a direct and significant relationship between the level of adaptation to telework and the level of job satisfaction in the Editora La Industria de Trujillo, proven by the statistical test $Tau-b = 0.696$, $p < 0.01$) therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, this is equivalent to that an adaptation to medium telework is associated with a medium level of job satisfaction.

Keywords: *telework, teleworker, job satisfaction.*

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I.INTRODUCCIÓN	1
1.1.Formulación del problema.....	1
1.1.1.Realidad problemática	1
1.1.2.Enunciado del problema	5
1.2.Justificación.....	5
1.3.Objetivos.....	7
1.3.1.Objetivo general.....	7
1.3.2.Objetivos específicos	7
II.MARCO DE REFERENCIA	8
2.1.Antecedentes.....	8
2.1.1.A nivel internacional.....	8
2.1.2.A nivel nacional.....	11
2.1.3.A nivel local.....	13
2.2.Marco teórico.....	16
2.2.1.Teletrabajo	16
2.2.1.1. Definición	16
2.2.1.2. Modalidades.....	17
2.2.1.3. Ventajas	19
2.2.1.4. Desventajas	22
2.2.1.5. Enfoques	23
2.2.1.6. Principios.....	32
2.2.2.Satisfacción laboral.....	34
2.2.2.1. Conceptos	34
2.2.2.2. Teoría de adaptación al trabajo.....	34
2.2.2.3. Determinantes de la satisfacción en el trabajo.....	35
2.2.2.4. Consecuencias de la satisfacción	37
2.3.Marco conceptual.....	39
2.4.Hipótesis.....	40
2.5.Variables.....	40

III.MATERIAL Y MÉTODOS	45
3.1.Material.....	45
3.1.1.Población	45
3.1.2.Marco muestral	45
3.1.3.Unidad de análisis.....	45
3.1.4.Muestra	45
3.2.Métodos.....	45
3.2.1.Diseño de contrastación.....	45
3.2.2.Técnicas e instrumentos de colecta de datos	46
3.2.3.Procesamiento y análisis de datos.....	47
IV.PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
4.1.Presentación de resultados.....	48
4.2.Discusión de resultados.....	58
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS.....	73
ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de hipótesis general	48
Tabla 2 Nivel de adaptación al teletrabajo.....	49
Tabla 3 Limitación de atención en la jornada laboral.....	50
Tabla 4 Existencia de recursos y herramientas digitales para realizar el teletrabajo	51
Tabla 5 Instalaciones adecuadas en el hogar para el teletrabajo.....	52
Tabla 6 Nivel de satisfacción laboral	53
Tabla 7 Distanciamiento entre colegas.....	54
Tabla 8 Inconvenientes durante tu jornada de teletrabajo	55
Tabla 9 Ansiedad, depresión y estrés generado por el teletrabajo.....	56
Tabla 10 Dimensiones que generan mayor satisfacción laboral	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de adaptación al teletrabajo	49
Figura 2 Limitación de atención en la jornada laboral	50
Figura 3 Existencia de recursos y herramientas digitales para realizar el teletrabajo	51
Figura 4 Instalaciones adecuadas en el hogar para el teletrabajo	52
Figura 5 Nivel de satisfacción laboral.....	53
Figura 6 Distanciamiento entre colegas	54
Figura 7 Inconvenientes durante tu jornada de teletrabajo.....	55
Figura 8 Ansiedad, depresión y estrés generado por el teletrabajo.....	56

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, el inicio de la pandemia COVID-19 ha generado un impacto negativo en el mundo empresarial, perjudicando el funcionamiento de las actividades al punto de declararse en bancarrota, cierre de establecimientos, despidos masivos, bajas de personal y adaptación indispensable al teletrabajo como medida para salvaguardar la seguridad y salud del trabajador y como una estrategia gerencial a fin de no interrumpir la actividad económica; esta modalidad de trabajo hace uso de herramientas, sistemas y equipos digitales para realizar labores desde otro lugar que no sean las instalaciones del centro de trabajo, lo que genero capacitaciones a los colaboradores para que puedan emplear y adaptarse al teletrabajo y adecuar un espacio de laboral dentro de los hogares.

El Instituto Peruano de Economía (IPE) dio a conocer que el impacto del teletrabajo antes del COVID-19 en América Latina muestra que la mayoría de países no cuentan con la facilidad a dicha modalidad, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial (2019), Brasil fue el país con la más alta tasa de trabajadores (11%) bajo esta forma de trabajo, seguido por Argentina (10%), México (5.2%) y Chile (4.6%) a diferencia de Perú con un 0.01%, por otro lado, la facilidad para trabajar desde casa según el Banco Mundial (2020) describe al Perú con un -0.07% como el segundo país que tiene dificultades para acceder al internet y al uso de herramientas digitales en relación a los demás países, por lo cual se debe enfatizar y mejorar este factor a fin de evitar baja productividad entre los teletrabajadores.

Forbes Centroamérica (2021) manifiesta que el sector corporativo ha sido uno de los más afectados a causa de las restricciones de la pandemia lo que impulso la necesidad de adoptar el trabajo a distancia, que ya cuenta con más de un año de transición del trabajo presencial a la forma remota, en función a la satisfacción de los teletrabajadores se reinvento la rutina laboral pues el colaborador tiene la potestad de cuando, donde y como efectuar las labores sin perjudicar la productividad, sin

embargo la firma global de consultoría inmobiliaria CBRE dio a conocer que parte de los trabajadores desean trabajar de forma mixta durante la semana , esto se debe a que muchos empleados manifestaron sentirse ansiosos; debido a la incertidumbre acerca de los planes post COVID – 19 de los empleadores; y agotados debido a la sobrecarga laboral generada, causando una reducción de satisfacción laboral afectando las relaciones interpersonales con compañeros y bajo desempeño laboral.

A nivel nacional, las organizaciones han tenido que adaptarse al teletrabajo ante la pandemia para no interrumpir las labores y seguir generando ingresos, si comparamos el año 2018, según la encuesta efectuada por la consultora Mercer, solo un 22% de las organizaciones aplicaban el trabajo remoto, por otro lado, en el 2020 el 58% de las compañías, debido a la crisis sanitaria por el COVID-19, han optado por implementar esta modalidad, se observó entonces un incremento del 36%, esto fomenta una serie de ventajas y desventajas tanto para los trabajadores como empleadores directamente relacionados con la satisfacción laboral.

Por otro lado, Marquina (2021) nos comenta acerca de los beneficios que se tiene al trabajar desde las oficinas, pues la adopción al teletrabajo ha generado que el trabajador distribuya el tiempo realizando labores domésticas y cuidado de niños, no obstante, repercute en la dificultad de mantener un equilibrio entre el aspecto laboral y vida personal pues la forma presencial de trabajo genera una mejor organización y disimilitud de ambientes, así como un enriquecimiento de la cultura laboral debido a el ambiente, interacción, tradiciones, métodos de empleo y trabajo en equipo presencial que refuerza la motivación y conexión para el alcance de resultados, factores que contribuyen en la satisfacción personal y laboral.

Según Barbosa (2013) el teletrabajo cuenta con tres aspectos importantes primero, que la ubicación geográfica cambia por parte de los colaboradores ya no se labora en el centro de trabajo; segundo, la comunicación entre los empleadores y empleados debe de ser más flexible y asertiva para llegar a las metas planteadas; tercero, el uso obligatorio de equipos y herramientas digitales para ser más productivos y eficaces.

La adaptación a esta modalidad ha generado distintas condiciones y retos al estilo de trabajo acostumbrado antes de la pandemia, viéndose reflejada en la satisfacción laboral como una actitud y tendencia basada en el desempeño, creencias y valores propios hacia el trabajo (Flores, 2008). La interacción con jefes y compañeros, manejo de equipos propios, incremento de la jornada laboral, capacitaciones para mejorar el uso de herramientas digitales, mayor supervisión por parte de los jefes e impacto en la vida cotidiana, ha repercutido directamente en el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores.

A nivel local, La empresa editora La Industria de Trujillo S.A., es líder en el norte del país que produce y comercializa diarios, suplementos, revistas y servicios de publicidad, para satisfacer las necesidades de los lectores y anunciantes. Pertenecen al grupo editorial los diarios *El Satélite* de Trujillo, *La Industria* de Ancash y *La Industria* de Trujillo, suplementos semanales como *Empléate*, *Cash*, *Enfoque*, *El Hincha* y las revistas del fin de semana: *Apuntes*, *Novias*, *Primavera*, *Marinera*, y otras ediciones especiales. Además, se encuentra incursionando con éxito en los escenarios digitales (web y redes sociales) atendiendo los desafíos del mercado informativo.

Como estrategia utilizada por la gerencia frente a la interrupción de la actividad económica, propagación de contagios masivos y protección del personal vulnerable, la empresa pasó parte del personal a la modalidad del teletrabajo, lo que involucro cambiar la forma de trabajo habitual a depender al 100% de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), telemática y bases de datos; esto trajo consigo una serie de retos para el teletrabajador, quien tuvo que, reorganizar en el hogar un espacio de trabajo; acceder a diversas modalidades, portales y medios para comunicarse con las demás y subir información a la nube; limitar que la rutina del hogar no afecte en la labor; reducción de interacción con los demás compañeros; soportar fallas técnicas propias o del sistema de la empresa; asumir el incremento en los gastos básicos de servicios en el hogar y afectaciones sobre la salud física y mental. Sin embargo, esta modalidad les permitió reducir gastos en transporte y

comida, así como disminuir la exposición de contagio; mayor autonomía, libertad y flexibilidad de organización y desarrollo de actividades laborales.

La adaptación del teletrabajo en la editora no abarcó todas las áreas y divisiones que la componen, refiriéndose al área de redacción periodistas y reporteros gráficos se adaptaron, a diferencia de la división de diseño periodístico que no logró adaptarse debido a que la conexión remota a las máquinas corporativas generaba latencia, por lo que no les permitía realizar la labor de manera eficiente generando que se retome el trabajo presencial.

En el área administrativa pocos fueron adaptados, solo jefaturas de las áreas de Recursos Humanos, Administración y Finanzas, Tesorería, Archivo y Comercial, puesto que los demás cargos requerían manipulación de información física, entrega y recepción de documentos, atención al cliente y presencia en la compañía.

Por último las áreas de: operaciones, tecnologías de la información y distribución no se adaptaban a esta modalidad, debido a que operaciones involucraba el manejo y mantenimiento de la máquina de impresión; distribución se encargaba del reparto del diario a los distintos puntos de venta, así como atención al cliente, y por último, el área de tecnologías de la información no realizó teletrabajo pues se requería de presencia ante alguna fallas técnicas; esta adaptación trajo consigo para la editora la reducción en gastos fijos de manera significativa (servicios de luz y agua) así como un mayor flujo y manejo de información en la nube, para que el personal requerido pueda acceder a ella cuando lo necesite.

La satisfacción laboral en la editora a través de sondeos, informes y reportes evidenció que al no proporcionarles las herramientas y medios necesarios, para realizar las funciones, se sentían estresados y abrumados; las recurrentes fallas en conexiones remotas a la oficina generaban incomodidad al teletrabajador y a los encargados de tecnologías de la información, quienes daban soluciones; también se observó el limitado acceso a la información física (documentos en oficina) generando que toda la información sea escaneada y subida a la nube.

Según la perspectiva del teletrabajador respecto a su satisfacción laboral, no todos cuentan con un espacio ergonómico como el que tenían en las instalaciones de la empresa, esto causa descontento; en lo que se refiere a horarios y trato con los jefes, están conformes ya que estos son flexibles y depositan confianza en ellos, sin embargo, hicieron énfasis en poder establecer límites y respetar los horarios estipulados para obtener mejores resultados y evitar incomodidades; finalmente en la vida personal la gran mayoría de trabajadores tienen hijos o responsabilidades en el hogar y muchas veces estos interfieren cuando están trabajando, esta es una causal de irritabilidad que afecta el normal desempeño de los colaboradores.

Por tanto, la investigación se orientó a determinar la relación entre el nivel de adaptación del teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral de la empresa Editora La Industria de Trujillo S.A.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo, 2021?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de adaptación al teletrabajo del personal en la empresa Editora La Industria de Trujillo?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los teletrabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo?
- ¿Qué dimensiones de adaptación al teletrabajo generan mayor satisfacción laboral?

1.2. Justificación

Teórica

La presente investigación se construyó en un andamiaje conceptual basada en diversos autores, frente a la cantidad de información existente se dio una

sistematización con la finalidad de brindar precisión en la información de ambas variables esto sirvió como base para determinar el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo S.A., 2021.

Se tomó como referencia a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el análisis del teletrabajo por cuanto puntualizo las dimensiones de tiempo y organización, digitalización, comunicación, seguridad y salud, formación y equilibrio entre trabajo y vida familiar. Para analizar el nivel de satisfacción laboral se basó en la teoría de Robbins y Judge quienes destacan las dimensiones de recompensas, condiciones de trabajo y compañerismo.

Práctica

Esta investigación permitió establecer la relación entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral, proporcionando una solución al problema planteado, con la finalidad de identificar si los teletrabajadores se adaptaron y conocer el nivel de satisfacción de estos, así como implementar hábitos y principios para efectuar esta modalidad con éxito.

Metodológica

El estudio tuvo un enfoque y orientación cuantitativa, pues se tomaron en cuenta indicadores para medir el nivel de adaptación al teletrabajo y nivel de satisfacción laboral; se utilizó como instrumento de recopilación de datos el cuestionario que fue validado por juicio de expertos para proporcionar validez a los resultados.

Social

El trabajo de investigación contribuyó a que las demás compañías busquen enfatizar y desarrollar esta modalidad de trabajo frente al COVID-19, a fin de continuar la actividad económica generando ingresos y lograr la satisfacción de los colaboradores a través del compromiso, proporción óptima de recursos, implementación de hábitos y recomendaciones para un mejor desempeño y obtención de resultados.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de adaptación al teletrabajo del personal en la empresa Editora La Industria de Trujillo.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral de los teletrabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo.
- Establecer que dimensiones de adaptación al teletrabajo generan mayor satisfacción laboral.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Moreno, Alfonso y Peña (2018), en la tesis de postgrado *El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía Colvatec S.A.*, Especialización en Gerencia del Talento Humano, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá, Colombia, llegaron a las siguientes conclusiones:

En función a los estudios realizados el 35% de los colaboradores indicaron que viven fuera de la ciudad por lo que se estima un promedio de 1 a 2 horas para llegar al centro de trabajo, debido a la implementación del teletrabajo el impacto generado es la optimización del tiempo mencionado para el desarrollo de las actividades productivas para la empresa o actividades personales.

Dicha modalidad de trabajo muestra un aumento y mejora de la producción, disminución de ausentismo, satisfacción laboral, ahorro de tiempo de traslado, pasajes, combustible, disminución del estrés laboral, compromiso, incentivo de independencia del trabajador y flexibilidad en la forma de trabajo.

El aporte de esta investigación es que con una buena planeación, visión estratégica y empleados motivados se logra una buena productividad y que el factor tiempo es de vital importancia pues se puede aprovechar el tiempo de traslado en otra actividad productiva, estas sugerencias serán consideradas en el estudio para implementarlas o mejorarlas en función a la editora La Industria.

De Reyes (2018), la tesis de maestría *Impacto del teletrabajo en la vida de los trabajadores de una empresa multinacional. Características y Prospectivas* y fue sustentada en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México Programa de Posgrado en Ciencias de Administración.

El autor concluye:

De la información recolectada el 81% de las personas encuestadas les parece más agradable la modalidad del teletrabajo y el 12% manifestó que prefería trabajar desde las instalaciones de la empresa dentro de este porcentaje se encuentra las personas mayores de edad y son los que se resisten más al cambio y un 7 % restante tuvo una posición neutral.

La aplicación del modelo de teletrabajo en la editorial ha tenido acogida en los colaboradores y empleadores, este estudio muestra que el teletrabajo ha influido de manera positiva en los trabajadores ya que más del 95% de estos afirma que las labores son medidas por objetivos o proyectos y no por las horas cubiertas en una oficina, pueden organizar tiempos y tareas de la manera adecuada y de mayor rendimiento para ellos, uno de los principales benéficos que se encontró en este análisis es que las horas que utilizaban para desplazarse al centro de labores ahora las utilizan para hacer ejercicio u ocuparse de alguna actividad personal como mayor vinculación con la familia, mejor alimentación y tiempo para trazarse objetivos personales. Por lo tanto, el teletrabajo influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores reflejado en la calidad de vida e incremento de la productividad teniendo un impacto beneficioso para la organización.

La presente investigación aporta una perspectiva positiva de la implementación del teletrabajo en la compañía viéndose reflejada en un alto porcentaje de satisfacción uno de los aspectos positivos es que para evaluar el desempeño de cada colaborador se debe basar en los resultados a fin de evitar supervisión y control constante de los supervisores brindándoles mayor autonomía y flexibilidad y que el tiempo de traslado a las oficinas puede ser

usado para mejorar la calidad en familia o mejorar el estilo de vida personal, estos aspectos positivos podrán ser sugeridos tanto a los teletrabajadores como empleadores para mejorar el nivel de adaptación al teletrabajo y mantener la satisfacción laboral.

Orlando (2015), en la tesis de maestría *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá*, Dirección de Posgrados, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.

Según la investigación determinó que el teletrabajo en el área de créditos genera mayor beneficio y supera las expectativas de rentabilidad esperada por los inversionistas en el Valor Presente Neto (VPN), las ventajas más resaltantes son la disminución en el costos de infraestructura, la avances y apoyo en el área de tecnologías de la información, reutilización de puestos o prescindir de ellos, estilo administrativo basada en la confianza hacia los trabajadores y disminución en índices de ausentismo por parte de la organización y por parte de los trabajadores son la flexibilidad de horarios, no gastar dinero en desplazamiento hacia el centro de trabajo, el pasar más tiempo en familia, no sentirse presionado por los jefes inmediatos, una alimentación más sana y descansar cuando le parezca necesario.

Este estudio aporta las principales ventajas del teletrabajo para el empleador y empleado, que se tomaran en cuenta en el desarrollo del marco teórico y elaboración de la encuesta, también indica que el principal aporte de la adopción fue haber generado un mayor beneficio rentable como el requerimiento mínimo de la infraestructura generando una disminución en costos y aumento de la rentabilidad, la tesis también expone un impacto eficiente en la gestión debido a la confianza brindada a los colaboradores a través de la independencia y autonomía de las funciones y una mejor contribución en la cultura organizacional ya que a través de los medios informáticos pueden conectarse a cualquier hora y en cualquier lugar.

2.1.2. A nivel nacional

Soto (2020) en la tesis de pregrado titulada *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020* y fue sustentada en la Escuela Profesional de Administración Pública, Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, llegó a la siguiente conclusión:

Según los resultados obtenidos en función al objetivo general, la prueba estadística de Chi Cuadrado evidenció que existe relación del teletrabajo con los niveles de satisfacción laboral, es decir el teletrabajo en los juzgados laborales de la corte de Lima tiene una respuesta positiva en función a la satisfacción de vida generando así satisfacción laboral.

Se demostró en función al estudio que el 70.7% de los participantes catalogan a la ejecución del teletrabajo en un nivel bueno por lo que un 63% de los colaboradores se encuentran en nivel de satisfacción laboral alta, siendo los factores principales, la flexibilidad del tiempo organizado, compromiso, armonía entre lo personal y laboral, adaptación, salud estable, buen ambiente de trabajo y acceso a equipos de cómputo.

El aporte de esta investigación es que se detallan los factores de la satisfacción laboral; conciliación entre la vida familiar y laboral, mejora de salud y bienestar y productividad laboral en una organización; en los cuales los juzgados enfatizan para mantener satisfecho a los colaboradores, parte de estas dimensiones servirán para el desarrollo del marco teórico y cuestionario, por otro lado, este estudio describe factores que podrán medirse en la editora y determinar cómo influye en el nivel de satisfacción.

Casafranca, Correa, Medina, Moane y Quispe (2020), en la tesis de pregrado *La Junta: Proyecto de Comunicación para el Desarrollo sobre espacios de comunicación interpersonal durante el trabajo remoto con Grupo Avatar PUCP*, Facultad de Ciencias y Artes de la Comunicación de la Universidad Católica del Perú, concluyen:

De la información recolectada los autores demostraron que el personal se encuentra desmotivado debido a una mayor carga laboral, horario de trabajo no fijado, autonomismo y mecanismo del trabajo y comunicación limitada, generando dificultades en retroalimentación o solución de consultas.

Respecto al clima y cultura organizacional, bajo la modalidad del trabajo remoto, se ha visto afectada debido que ya no hay una interacción presencial entre los trabajadores generando nostalgia por las actividades cotidianas que se solían realizar.

Esta investigación contribuye que la perspectiva de la adopción del teletrabajo tiene aspectos buenos y malos, en este caso muestra que la modalidad no logro reacciones positivas sino al contrario se enfocó en aspectos negativos si se llegara a implementar ya que limita a los participantes, los sobrecarga con actividades, no tienen un horario establecido, existe una baja comunicación, etc., se tomaran en cuenta estas dificultades que generan un nivel bajo de adaptación a esta modalidad a través de la encuesta donde se evidenciara la perspectiva de cada teletrabajador de la editora frente a la adopción y así poder prever, recomendar e implementar estrategias con la finalidad de mantener satisfechos a los teletrabajadores

Correa (2015), en la tesis de pregrado *El Teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo* y fue sustentada en el Departamento de Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, Perú.

El investigador concluyó que el teletrabajo inicio en la era contemporánea esta surgió debido a la globalización y el desarrollo de las tecnologías de la información y se fue dando esta nueva forma de trabajo, en el estudio de investigación se desarrolla que la regulación actual del teletrabajo (Ley n. ° 30036) es insuficiente, estas leyes tienen que velar por los derechos de los trabajadores como las jornadas laborales, horas extras, derechos colectivos, seguridad y salud en el trabajo para que los trabajadores se sientan protegidos y amparados por las leyes peruanas.

Por otro lado, las características más resaltantes en el teletrabajo son el uso de nuevas técnicas y herramientas digitales, reestructuración de la organización basada en la flexibilidad y confianza hacia los trabajadores; permitiendo constatar que el teletrabajo repercute de manera positiva en la eficiencia y relaciones laborales para las organizaciones.

El aporte de la investigación es la proporción de información suficiente respecto al trabajo y la evolución hasta el teletrabajo y las características, tipos y doctrinas a fin de considerar si esta modalidad de empleo amerita una protección en el ordenamiento jurídico y proponer una mejora que busca modificar la ley n. ° 30036, ley que regula el teletrabajo en el Perú, debido a que se manifiesta que es insuficiente la regulación en materia de jornadas, descansos y trabajo en sobretiempo, remuneración, derechos colectivos y seguridad y salud en el trabajo, ya que muchas veces no se cumplen, esta propuesta legislativa ayudara a reglamentar y que se logre reconocer los beneficios y derechos que ameritan los teletrabajadores por parte de los empleadores en función a la ley.

2.1.3. A nivel local

Fernández (2021), en la tesis de postgrado *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2*, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú, llego a las siguientes conclusiones:

Entre ambas variables estudiadas existe una correlación estadística moderada que demuestra que el trabajo remoto influye en el desempeño de los trabajadores, a través del estudio se determinó que el 65% del personal administrativo se encontró en un nivel de rendimiento medio siendo viable en cumplimiento de objetivos y resultados y con un desempeño laboral del 87.5%.

Se demostró en función a los resultados que el horario y disponibilidad son positivos en función al desempeño de los administrativos, sin embargo, se evidencia una falta de responsabilidad, no hay equilibrio entre el aspecto familiar y laboral lo que genera distracción al momento de realizar las funciones, confidencialidad con la información de la empresa y poca creatividad en los colaboradores al momento de enviar los reportes o presentar los resultados, no obstante, los trabajadores cumplen con los deberes a pesar de la coyuntura de salud que atravesamos actualmente.

El aporte de la presente investigación es que la implementación de teletrabajo no fue alta debido a los factores mencionados en los cuales los empleadores deberán enfatizar proponiendo soluciones, estrategias y recomendaciones a fin de incrementar su desempeño, estos factores serán considerados en el desarrollo de la presente investigación y en la aplicación de las encuestas a fin de determinar si los teletrabajadores de la editora La Industria ha tenido estos percances y poder brindar soluciones.

Seijas (2020), en la tesis de maestría *Motivación y Satisfacción laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019* y fue sustentada en la Escuela de Posgrados, Programa Académico de Maestría en Ingeniería Civil con mención en la Dirección de Empresas de la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

Según el estudio se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral dando como resultado que no existe una relación significativa dentro de la organización ya que cada una de estas tiene dimensiones que no se relacionan directamente, sin embargo, ambas variables comparten sensaciones en función a necesidades, expectativas y deseos.

La satisfacción laboral estuvo en un nivel alto con un 92% viéndose reflejado en las dimensiones de condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y correspondencia con la autoridad.

Respecto a la motivación se identificó un nivel alto con un 92% que fue determinada por la competitividad, influencia con el entorno e interacción con colegas; las dimensiones reflejadas respecto a esta variable son el logro; debido al alcance y mejora de resultados; poder, gran motivación y cómo influyen en los demás compañeros; y afiliación, buenas relaciones con los colegas.

La presente investigación muestra las dimensiones de una de las variables del presente estudio en la Editora La Industria, la satisfacción laboral, que consideraremos como aporte para el desarrollo del marco teórico y operacionalización de las variables a fin de obtener preguntas que serán aplicadas en las encuestas relacionadas con su ambiente, interacción con jefes y colegas y reconocimientos para poder determinar el nivel de satisfacción de los teletrabajadores de la Editora La Industria.

López y Neira (2019), en la tesis de pregrado titulada *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú*, Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú, llegaron a las siguientes conclusiones.

El presente estudio tiene como objetivo describir como el teletrabajo genera estrés laboral de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, sede de Trujillo, según la encuesta aplicada a los colaboradores del BCP se demostró aspectos positivos como la facilidad de acceder al trabajo, innovación y trabajo en función a objetivos.

Respecto a los determinantes que generan estrés en función a la encuesta son: no contar con un espacio privado para teletrabajar, no hay interacción social con los colegas y equipo de trabajo, por ende, se determinó que el teletrabajo provoca estrés laboral.

En función a los resultados se demostró que los colaboradores presentan un nivel de estrés intermedio con un 64% siendo los factores más resaltantes del estrés: recibir capacitaciones constantes en el trabajo, la

mayoría opino que es una pérdida de tiempo, y los beneficios laborales brindados a los teletrabajadores respecto al salario.

El aporte de la investigación es acerca del énfasis que hay que hacer en los trabajadores en relación al nivel de estrés generado por esta modalidad, este estudio nos muestra que para una reducción del estrés sería óptimo la creación y asistencia de talleres para llevar un seguimiento de cómo se siente los trabajadores en relación a su teletrabajo y tomarlo como recomendación para el presente estudio.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Teletrabajo

2.2.1.1. Definición

Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MINTRA) (2015) define al teletrabajo como la prestación de servicios laborales sin forma presencial del colaborador en la compañía, sino a través de los sistemas de información y comunicación, ejerciendo sobre los teletrabajadores control y supervisión de las labores, define al teletrabajador como aquel que brinda servicios bajo esta modalidad de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) indica que el teletrabajo emplea a las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) para realizar las labores fuera de las oficinas; el cual les permite flexibilidad y autonomía en los horarios, así como aislamiento y poca interacción en el ambiente laboral.

Se utiliza para posteriores descripciones la definición de la OIT pues tiene aceptación universal y se adapta al estudio de investigación en este sentido, el teletrabajo es una modalidad que usa los medios informáticos y de comunicación para el desarrollo de las funciones sin la necesidad de estar presentes en la compañía.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC) y Ministerio de trabajo (MINTRA) de Colombia (2013) define al trabajo a distancia como una forma laboral que implica el desarrollo de actividades a través de tecnologías de la información y comunicación como medio entre la empresa y el empleado sin la necesidad de acto físico en la entidad.

Por otro lado, Téllez (2007) precisa que esta modalidad se desarrolla por personas que no están presencialmente en la empresa donde trabajan y que deben poseer un perfil profesional y dominio en las TIC, ya que es la herramienta principal para el desarrollo de las funciones, por lo tanto, el teletrabajo no es una profesión sino una forma de desarrollo de las actividades.

2.2.1.2. Modalidades

Para el MINTIC y MINTRA de Colombia (2013), existen 3 modalidades de teletrabajo en función al espacio laboral, perfil y funciones del colaborador.

a) Teletrabajo autónomo

Hace referencia a los trabajadores independientes que realizan funciones y actividades dependiendo de las TIC desde cualquier lugar.

b) Teletrabajo suplementario

Colaboradores bajo contrato que varían las actividades en diversos días de la semana realizando trabajo presencial en la empresa y remoto al menos dos veces por semana.

c) Teletrabajo móvil

Empleados que usan equipos móviles para desarrollar labores por lo que les permite, no asistir a las oficinas o no laborar desde casa, sino realizar actividades desde cualquier lugar distinto.

Por otro lado, el MINTRA del Perú (2015) en el Artículo 2 de la Ley n. ° 30036, Ley que normaliza el teletrabajo, describe 2 formas de teletrabajo.

a) Forma completa

El teletrabajador brinda servicios fuera de la empresa y solo acude cuando se amerite.

b) Forma mixta

El teletrabajador realiza funciones de forma variada, presencial y externa del centro laboral.

Téllez (2007) describe las siguientes modalidades de teletrabajo

a) Teletrabajo en casa

- Teletrabajadores empleados

Se refiere al domicilio como el establecimiento de trabajo determinado en el contrato laboral.

- Autoempleado o freelance

Aquel que brinda servicios desde el domicilio.

- Teletrabajadores empresarios

Trabajadores a distancia que empiezan un emprendimiento desde el hogar.

b) Teletrabajo en oficinas remotas

- Recursos compartidos

Establecimiento empresarial que posee equipamiento tecnológico y telecomunicativo suficiente para combinar

labores relacionadas al teletrabajo y organizar los recursos humanos para generar efectividad y flexibilidad.

- **Telecentros u oficinas satelitales**

Se trabaja de manera conjunta dentro de ambiente dirigido a pesar de la distancia, es por ello que las compañías pueden tener oficinas en distintos lugares y compartir recursos.

- ***Telecottages***

Telecentros ubicados en zonas alejadas, permitiendo el ingreso de tecnologías innovadoras y conocimientos a las personas con difícil acceso.

c) Televillage

Modalidad que permite combinar el estilo de vida rural con el acceso a redes informativas y comunicativas, es decir pueblos conectados a grandes sectores empresariales.

d) Teletrabajo móvil

Trabajadores nómadas con la capacidad de trabajar remotamente desde cualquier lugar y con disponibilidad de uso de equipos móviles de fácil uso y transporte.

2.2.1.3. Ventajas

El teletrabajo presenta ventajas como desventajas para la organización y trabajadores dentro de un mismo ambiente laboral e involucra a la sociedad colectiva.

a) Para el empleador

Según Puntriano (2015) menciona las siguientes ventajas

- Disminución de gastos

Reflejados en el uso de servicios de agua, luz, telefonía, limpieza, útiles de escritorio, gastos de condiciones de trabajo que la empresa proporciona como uniformes y transporte.

- Requerimiento mínimo de la infraestructura

Se expresa que las empresas ya no tendrán que tener tantas áreas administrativas en funcionamiento, estos espacios se pueden redistribuir para otros procesos o reutilizar esas áreas de manera eficiente.

Según Cross (2017) menciona lo siguiente

- Mayor productividad

Se ve reflejado en los colaboradores en el sentido de libertad de las actividades diarias, dándole autonomía y flexibilidad para realizar el trabajo de manera en que estos se sientan más satisfechos para el cumplimiento de los objetivos laborales.

- Tener alcance y control de la información

Cuando se requiera de información estará en la nube lo que les permitiría a los jefes y trabajadores acceder de manera inmediata cuando lo requieran.

Según Téllez (2007) afirma lo siguiente

- Reducción del ausentismo

Se refiere a mantener las labores diarias sin pausas, reflejado en una reducción de tiempos muertos.

- Ampliación de horarios de trabajo

Es posible que trabajando desde casa se extienda la jornada laboral siendo esto en muchos casos no requerido por el empleador influyendo directamente en la productividad.

b) Para el trabajador

Puntriano (2015) menciona lo siguiente

- Autonomía funcional y ausencia de control en la capacidad de programar tiempos laborales.
- Integración familiar.
- Reducción de gastos en transporte y ahorro de tiempo.
- Oportunidades laborales internacionales.
- Incremento de la calidad de vida relacionada con la reducción del estrés.
- Oportunidades laborales para el personal con alguna discapacidad.

Según Téllez (2007) afirma lo siguiente

- Facilidad laboral desde cualquier otro sitio diferente al centro de trabajo, ellos deciden donde trabajar.
- No hay necesidad de trasladarse al trabajo, evita gastos de gasolina o transporte.
- Disminución del gasto de la vestimenta.
- Flexibilidad de actividades laborales (como, cuando y donde) y personales entorno a los horarios y organización.
- Elevan la calidad de vida, en una mejora de alimentación, algún tipo de actividad física pueden realizar y mejor relación la familia al tenerlos cerca.
- Reducción del estrés.
- Pueden acceder a nuevas oportunidades de trabajo sin que la distancia geográfica sea un problema.

- Aumento de la eficiencia porque realizan actividades en función a objetivos.

c) Para la sociedad

a) Para el medio ambiente

- Disminución de la contaminación ambiental al evitar el desplazamiento de los colaboradores hacia el centro de trabajo (emisión de gases por parte de los automóviles).
- Reducción de la contaminación acústica en las horas de tráfico.

b) Rol social

- Mayores oportunidades laborales para personas con capacidades diferentes, permitiéndoles insertarse en el mundo laboral.

c) Gobierno

- Reducción de la demanda de transporte público. (Téllez, 2007)

2.2.1.4. Desventajas

a) Para el empleador

Según Puntriano (2015) expresa lo siguiente

- Ausencia de compromiso laboral.
- Filtración de información confidencial.
- Falta de monitoreo hacia los trabajadores.

Según Téllez (2007) menciona lo siguiente

- Ausencia de control sobre el empleado.
- Menor coordinación en las actividades.
- Falta de motivación hacia el empleado.
- Comportamiento deshonesto por parte del trabajador.
- Manejo de equipos corporativos para uso personal.

b) Para el trabajador

Según Puntriano (2015) expresa lo siguiente

- Reclusión y falta de interacción en la empresa.
- Disminución del reconocimiento profesional.
- Incertidumbre respecto al puesto dentro de la compañía.
- Sobrecarga laboral fuera de la jornada de trabajo.

Téllez (2007) menciona lo siguiente

- Aislamiento.
- Disimilitud entre el ambiente del hogar y laboral.
- Falta de garantías laborales.

Por otro lado, García (2020) da a conocer que, así como el teletrabajo proporciona beneficios trae consigo también desafíos a los cuales deberemos adaptarnos en función al entorno personal o familiar, por ende, se proporcionan los siguientes consejos a los teletrabajadores y empleadores para sobrellevar esta modalidad de trabajo.

- Establecer, seguir y cumplir una rutina diaria.
- Adecuar dentro del hogar un espacio específico para trabajar.
- Tomar descansos cuando crea necesario.
- Proporcionar flexibilidad en la jornada laboral a aquellos teletrabajadores que tengan carga familiar.
- Interactuar y promover la comunicación online.
- Entender que los empleados no pueden estar conectados todo el tiempo, establecer horarios.

2.2.1.5. Enfoques

Según la Organización internacional del trabajo (2019) menciona los siguientes enfoques.

a) Tiempo y organización del trabajo

El tiempo de trabajo bajo esta modalidad involucra la adaptación de la vida rutinaria al trabajo y emplear más horas de las habituales en comparación a la labor presencial, desarrollar funciones por las noches o fines de semana y sustituir el tiempo de viaje al centro laboral con actividades productivas.

Y es que el 27% de los empleados realizan funciones fuera del horario laboral con la finalidad de satisfacer las exigencias laborales o debido a factores del hogar que influyen en la jornada, por ejemplo, cuidar a hijos, tareas domésticas o educación remota.

Respecto a la organización del trabajo, el empleador deberá determinar al teletrabajador los horarios, plazos, responsabilidades y limitaciones para cumplir con la labor, así como proporcionarles motivación y evitar perjudicar la salud y bienestar, dado que si los sobrecargan estos podrían desvincularse o desarrollar el síndrome de agotamiento profesional.

Debido a esta particular se desarrollaron medidas que las compañías puedan adoptar.

- Preparar un plan individual de teletrabajo en coordinación con el jefe.
- Priorizar actividades esenciales para mejorar el rendimiento.
- Pactar un sistema que permita determinar la disponibilidad de tiempo para trabajar y que se respete.
- Incentivar a los trabajadores a expresar molestias, para disminuir el agotamiento y poder reasignar o aplazar las labores.
- Reconocer a los colaboradores con menos sobrecarga para reasignarles labores potenciando la productividad.

- Reconocer la desconexión parcial para poder desarrollar un buen trabajo sustantivo.

b) Gestión del desempeño

Mantener el rendimiento, compromiso, responsabilidad y alcanzar los objetivos puede ser estresante para los supervisores o jefes de equipos de teletrabajo, los pilares para lograrlos son la comunicación y la contribución entre los subordinados y los teletrabajadores.

La gestión de desempeño de los colaboradores se desarrolla a través de los resultados en respuesta al método de evaluación del trabajo determinado entre los directivos y los colaboradores incentivando en ellos autonomía y flexibilidad sobre la organización y evitar supervisiones y controles constantes.

Medidas para gestionar el desempeño.

- Ser objetivo con los resultados que se desean obtener.
- Cuestionar si el trabajo final es el adecuado y definitivo.
- Dar una apreciación a los reportes alcanzados y sugerir mejoras si fuese necesario con la finalidad de proporcionar un trabajo excelente.
- Reconocer cuando un trabajo está bien elaborado.
- Promover videollamadas para dialogar acerca del rendimiento y poder proporcionar un juicio crítico.

c) Digitalización

Bajo la modalidad del teletrabajo, la digitalización hace referencia al incremento de disposición y uso de los equipos de cómputo o móviles para el desarrollo de las funciones a través de distintos portales como la nube, drives, correos, etc. que facilitan el manejo de la información del trabajo.

La digitalización ha dado un cambio sorprendente en comparación al uso antes y durante la pandemia, y es que la mayoría de empresas ha optado por el teletrabajo, para que continúen con las labores y evitar la propagación de contagios y/o salvaguardar a los colaboradores vulnerables. Pero no todas las empresas y colaboradores han tenido los medios o disposiciones necesarias para implementar esta modalidad, ya sea por acceso a internet, uso o disposición de herramientas TIC.

La digitalización y el teletrabajo trae consigo ciertos riesgos

- El hostigamiento a los teletrabajadores, con mecanismos y herramientas que permitan al empleador saber, rastrear y vigilar a detalle las actividades que realizan.
- Incidir en gastos extras al realizar la labor, los empleadores deben proporcionar equipos corporativos y facilidades que permitan al personal realizar labores como si estuvieran en la oficina, caso contrario podría disminuir la productividad, incrementar el estrés, generar una desvinculación.

Medidas para adaptación al teletrabajo.

- Proporcionar al teletrabajador los recursos necesarios para que realicen las labores desde casa.
- Incluir en la política de teletrabajo, reembolsos para apoyo financiero por el uso de luz e internet y/o otras herramientas propias del colaborador.
- Dar las facilidades de traslado de los equipos de cómputo de oficina a los domicilios.
- Brindar capacitaciones a los colaboradores para reforzar el uso de programas, portales e instrumentos que utilizaron para el desarrollo del trabajo.

d) Comunicación

Para poder fomentar la contribución, compañerismo y transparencia se emplea la comunicación, sin embargo, el trabajo a distancia a generado que está ya no sea tan fluida debido a la falta de interacción presencial, generando un incremento de aislamiento social y profesional.

Las compañías deberán promover e incentivar a los teletrabajadores a que se mantengan en contacto con supervisores, jefes, colegas y demás colaboradores con la finalidad de mantener una interacción social online tratando temas laborales y personales.

Para cerciorar que la comunicación sea buena en los equipos de teletrabajo, las compañías deben desarrollar lo siguiente.

- Compartir en la nube con todos los que conforman la empresa información acerca de reglamentos, políticas, normas, cambios de procedimientos internos o actualizaciones a fin de desarrollar una cultura organizacional.
- Crear normas de comunicación, como tiempo de respuesta, estilo, precisión y modo de redacción.
- No excluir comentarios no relacionados al trabajo, sino promoverlos.
- Aprovechar plataformas para mejorar las interacciones online, por ejemplo, videollamadas o videoconferencias.
- Establecer y respetar horarios determinados con supervisores y jefes.
- Estimular y apoyar al personal que muestra un cuadro de ansiedad o estrés.

e) Seguridad y salud en el trabajo

La transformación abrupta debido al estado de emergencia por la COVID-19 llevó a diversas organizaciones de diferentes sectores a

tomar medidas una de estas fue pasar del trabajo habitual en las oficinas al teletrabajo sin considerar los requerimientos en seguridad y salud en los hogares de los trabajadores para garantizar el bienestar físico e intelectual, las empresas deben de tener la obligación de aplicar el reconocimiento y gestión de riesgos laborales en el domicilio de los teletrabajadores.

Refiriéndose a salud y seguridad en los teletrabajadores los retos más resaltantes son los riesgos psicosociales y la ergonomía, pues trabajar en el hogar es totalmente distinto que desde tu centro de trabajo esta situación está provocando un aumento de ansiedad, irritabilidad, insomnio y estrés más de lo habituales en los colaboradores, debido a la situación que se enfrenta respecto de las medidas sanitarias, sociales y económicas relacionado directamente con el confinamiento.

Tener en cuenta los riesgos de distanciamiento físico en relación a la seguridad y salud de los teletrabajadores.

- La sobrecarga laboral y la adicción hacia la tecnología, incrementa la fatiga.
- El consumo de alcohol y pastillas en grandes cantidades afecta al rendimiento.
- El sedentarismo prolongado, permaneciendo horas sentado en el sitio de trabajo afecta a la salud como problemas en la lumbar, fatiga visual, aumento de peso y problemas cardiovasculares.
- La ergonomía de muebles en los hogares puede no ser favorable para los teletrabajadores.
- El trabajador puede sentirse excluido y no sentir el apoyo de los jefes.
- La conexión de internet lenta causa frustración y estrés.
- Mayor conflicto entre la vida profesional y familiar por lo que ahora se desarrollan en un mismo ambiente.

Acciones relacionadas a las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

- Esclarecer y renovar las responsabilidades de la organización referido al tema de seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta los peligros y riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores que residen domicilios (equipos, ergonomía y salud mental).
- Dar a conocer derechos y deberes de los trabajadores en función a la salud y seguridad mientras laboran desde el domicilio.
- Brindar todas las herramientas a los profesionales de salud y seguridad que estos soliciten como información, mecanismos y equipos para que puedan aplicarse correctamente a los protocolos de SST para los colaboradores.
- Capacitaciones a los jefes y trabajadores acerca de la importancia de realizar pausas activas o breves descansos durante la jornada de teletrabajo.
- Utilizar las oportunidades para promover la salud física y mental como hacer ejercicios, alimentarse saludablemente, adquirir un nuevo hábito como leer o bailar a través de videos o uso de aplicaciones.
- Contar con un soporte de apoyo psicológico para que los colaboradores puedan expresar temores, miedos o inseguridades de manera confidencial ante esta nueva realidad.
- Informarles a los trabajadores que pueden tomar prestado cualquier artículo de oficina que estos necesiten para el desarrollo de actividades laborales.

f) Consecuencias jurídicas y contractuales

Este enfoque se fundamenta en verificar las condiciones del teletrabajo como la ubicación geográfica, los gastos, pólizas de

seguro y cambios de contrato de trabajo en relación a los aspectos jurídicos del teletrabajo.

Las empresas deben ser claros con las condiciones de trabajo durante el teletrabajo, teniendo en cuenta los salarios, prestaciones y asignaciones, en un principio deberían ser iguales a cuando se laboraba en el centro de trabajo, así mismo los colaboradores deben de ser responsables por los equipos que utilizaran en el domicilio y que son propios de la empresa, también se debe examinar el ambiente laboral de los colaboradores ante los posibles problemas (calidad del aire, iluminación, la ergonomía u otras preocupaciones) que se pueden presentar para garantizar la seguridad.

g) Formación

Se refieren a la gestión de un equipo de teletrabajadores basados en retos y oportunidades particulares, se requiere adaptar nuevos hábitos de trabajo y aprender de las nuevas herramientas tecnológicas para velar por el bienestar de los colaboradores y que estos sigan siendo productivos para alcanzar los objetivos organizacionales.

Los jefes deben de tener la capacidad para saber guiar eficazmente al equipo de trabajo a distancia basado en resultados óptimos para llegar a los indicadores deseados de desempeño y rendimiento.

Acciones a considerar.

- Ejecutar encuestas (cada 2 o 3 veces por semanas) acerca de los desafíos y necesidades de los trabajadores a través de reuniones online.

- Las formaciones de los empleadores deben estar basadas en habilidades de liderazgo, manejo de los tiempos y la comunicación.
- Realizar capacitaciones que se enfoquen en la aptitud social y desarrollo del teletrabajo, esto ayudara a aprender y conocer acerca de nuevas técnicas a utilizar para minimizar riesgos de salud.
- Efectúen dinámicas de equipos remotos para una participación activa entre los jefes y trabajadores para tener un equilibrio entre la vida profesional y personal, mejorando la eficiencia en las actividades laborales.
- Los empleadores deberán dar puntos de vista para obtener un trabajo efectivo basados en la gestión de jornadas laborales, promover ritmo de actividades y hábitos saludables para ponerlos en práctica a fin de favorecer a los teletrabajadores.

h) Equilibrio entre el trabajo y vida privada

El teletrabajo en estos tiempos de pandemia es complicado dado que es obligatorio a diferencia de cuando no había esta emergencia sanitaria porque era voluntaria y no de tiempo de completo, en diversas encuestas algunos trabajadores expresan que hay experiencias positivas al trabajar desde el domicilio.

La acción más favorable para apoyar a los teletrabajadores para que mantengan un equilibrio entre la vida profesional y personal es guiar a los teletrabajadores enfocados a resultados y metas trazadas y no basándose en la cantidad de horas concretas trabajadas, los colaboradores deben estar bien equipados para organizar el tiempo y actividades a fin de estabilizar eficazmente las responsabilidades laborales con la vida personal.

Tomar en cuenta que si bien se busca un equilibrio entre la vida profesional y personal estos son dominios totalmente distintos

y no deben de involucrarse para evitar el estrés o irritabilidad en la vida de los teletrabajadores.

Medidas para ayudar a mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

- Apoyar en las limitaciones de los teletrabajadores entre la vida profesional y personal estableciendo objetivos concretos sobre los resultados de trabajo, permitiéndoles manejar los tiempos basados en las necesidades.
- Garantizar que los teletrabajadores se sientan capaces de desconectarse de la jornada laboral en momentos específicos, reservados para el descanso y vida personal sin ninguna repercusión negativa en el trabajo.
- Promover la comunicación y cooperación abierta entre jefes y colaboradores en relación a la programación, disponibilidad y creación de equipos.
- Apoyar a los trabajadores con hijos pequeños u otras responsabilidades de cuidado que estos puedan tener, para evitar interferencias en el trabajo y cumplir con los objetivos trazados.

2.2.1.6. Principios

Estos principios son fundamentados en el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n. ° 30036, Ley que regula el teletrabajo.

a) Voluntariedad

Las empresas, organizaciones o entidades públicas pueden realizar la variación bajo la modalidad de teletrabajo, contando con el consentimiento de los trabajadores.

b) Reversibilidad

Las empresas, organizaciones o entidades públicas pueden reponer al trabajador al centro laboral anterior al teletrabajo, si

verifica que no se cumple con las metas y objetivos establecidos bajo la modalidad de teletrabajo.

c) Igualdad de trato

Las empresas, organizaciones o entidades públicas deben impulsar la equidad de trato en función a las condiciones del teletrabajo, en relación a los empleados que laboran en el centro de trabajo.

d) Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral

Incentivar el equilibrio sobre las actividades cotidianas y laborales del teletrabajo, es decir deberá existir un momento predeterminado entre ambas acciones.

Graber (2015) menciona 3 principios básicos para tener éxito en el teletrabajo.

a) La comunicación

Intercambiar información entre el empleador y colaborador solucionando inquietudes, consultas para el correcto desarrollo de la labor.

b) Coordinación

Capacidad de trabajar conjuntamente hacia el mismo objetivo y obtener buenos resultados.

c) Cultura

Engloba las costumbres que promueven el compañerismo, responsabilidad y compromiso.

Para que las compañías puedan tener éxito bajo esta modalidad de trabajo deberán emplear procesos, hábitos y consejos en función a estos principios.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Conceptos

Para Sánchez y García (2017) la satisfacción prioriza el interés de las organizaciones sobre los colaboradores y es que la productividad, lealtad y rendimiento depende de una satisfacción alta, por otro lado, vincula la satisfacción con la experiencia dentro del trabajo como un componente emocional y la definen como la actitud o actitudes del personal en función a la situación y aspectos laborales.

Robbins (2013) expresa que la satisfacción en el trabajo se define como la disimilitud entre lo que ellos como trabajadores deben de recibir y lo que ellos piensan que deben de recibir y se debe de tener en cuenta que una variable clave es el rendimiento ya que tienen relación directa.

Se considera emplear la definición de satisfacción laboral de los autores Robbins y Judge porque la conceptualizan de manera precisa y sencilla, en tal sentido, la satisfacción laboral es el afecto favorable hacia la labor entorno a la organización y como la percibe, aquellos que se encuentren conforme en el trabajo quiere decir que está satisfecho y si difiere se sobreentiende que está insatisfecho.

Para Flores (2008) la satisfacción laboral es importante debido a que considera diversos factores como la remuneración, administración, liderazgo, condiciones laborales, promociones, cultura organizacional, etc., pues es una actitud en respuesta al trabajo desempeñado basado en creencias y valores frente a la labor.

2.2.2.2. Teoría de adaptación al trabajo

Dawis y Lofquist (1984) mencionan que la teoría tiene como pilar al trabajador y al ambiente laboral, quienes desarrollan dos clases de interacción; por un lado, mencionan a las condiciones individuales como las capacidades, competencias y grado de exigencia en donde se

asumen la designación de resultados satisfactorios; por el otro lado, está el nivel de interacción entre el trabajo y las necesidades propias.

Los autores señalan los siguientes supuestos.

La adaptación del colaborador al ambiente es el producto de la interacción de los resultados con la satisfacción del colaborador en relación al trabajo.

- Lo resultados son producto de la interacción de las competencias y capacidades propias y las necesarias para el desarrollo de las funciones e implica una relación de los reconocimientos y necesidades individuales.
- La satisfacción laboral es resultado de la relación entre las necesidades propias y las recompensas lo que involucra la dependencia de las competencias solicitadas y propias.
- El vínculo de los resultados y competencias solicitadas por el puesto son moderadas por la satisfacción.
- La satisfacción laboral y las necesidades aumentadas son medidas por lo resultados positivos.
- El nivel de satisfacción bajo contribuye a la salida del colaborador.

2.2.2.3. Determinantes de la satisfacción en el trabajo

Peiró y Ripol (1999) expresan que, para la determinación de la satisfacción laboral, se toma en cuenta lo referente al contenido y entorno laboral vinculado con la realización de las tareas, las cuestiones materiales y sociales relacionadas en el ambiente que desarrolla la ocupación y las características extrínsecas.

- Satisfacción con los valores y competencias de la empresa

El modo de ejecutar el cambio, el respeto y el progreso de la sociedad, el medio ambiente y con el avance a una organización cooperativa.

- Satisfacción con la permanencia en el empleo
Directamente relacionada al tiempo de entrega y servicio por parte del trabajador; forjo una identidad de pertenencia con la organización.
- Satisfacción con la disponibilidad de *feedback* y el reconocimiento
Relacionado con el trabajador, el desarrollo de las tareas, destrezas técnicas, disposición y liderazgo sobresaliente en la empresa y facultad de control, autonomía y participación del colaborador en la toma de decisiones de la organización sobre las operaciones y labores.

Según Robbins y Judge (2013) mencionan que existen diversos determinantes.

- Trabajo mentalmente desafiante
Los trabajadores mayormente prefieren tener oportunidades laborales en los cuales se pueden desenvolver para desarrollar habilidades y actitudes ante un puesto de trabajo, así mismo que este les ofrezca recompensas y capacitaciones para desempeñarse correctamente, esto hace que el puesto de trabajo sea realmente desafiante, en algunos casos cuando en el trabajo hay pocos desafíos, no hay expectativas y el puesto resulta monótono creando una sensación de aburrimiento.
- Recompensas justas
Los trabajadores quieren que los salarios, las normas y políticas de la empresa sean justos y equitativos de acuerdo a las necesidades, cuando el salario es justo basado en la ley y en las habilidades de los individuos se favorece la satisfacción laboral, así mismo los empleados buscan un ascenso y un reconocimiento.
- Condiciones favorables en el trabajo
Los empleados también se interesan por el bienestar dentro de la empresa tanto en el aspecto de que se cumplan con las

políticas de pago adecuados, así como tener un ambiente de trabajo agradable es decir de higiene y salubridad, espacios físicos donde haya buena iluminación y ventilación es decir contar con las herramientas y equipos de trabajado adecuado para que puedan desarrollar las labores correctamente.

- Colegas que brindan apoyo

Muchas veces las personas obtienen un puesto de trabajo a causa de dinero o logros tangibles, lo que significa hacer y forjar relaciones de amistad con los compañeros de trabajos y jefes, esto conlleva a que haya satisfacción laboral en el ambiente en el cual se está desarrollando y se forjen lazos de compañerismo, algunos estudios afirman que cuando los jefes son tolerantes, empáticos, comprensivos, escuchan opiniones y muestran un interés con los trabajadores, estos quieren desenvolverse lo mejor posible es decir son más eficientes.

- Es cuestión de genes

Según los estudios se expresa que un 30% de la satisfacción de un individuo depende de los genes es decir si tiene una actitud positiva o negativa independientemente del lugar y las condiciones en donde labore es debido a la genética.

2.2.2.4. Consecuencias de la satisfacción

Estos son los principales resultados que genera el nivel de satisfacción en la conducta de los trabajadores.

a) Ausentismo

Esto se debe a la insatisfacción, esto se muestra a través: enfermedades o problemas familiares, generando altos costos para

la empresa, como mayores gastos médicos, productividad baja e incremento de los costos por personal auxiliar.

El motivo principal del ausentismo se debe a la baja satisfacción obtenida por la ejecución de las labores.

Otro factor que genera el ausentismo son razones ajenas a la empresa, como intereses y otras actividades personales.

Para evitar dicho efecto las empresas deben establecer políticas que promuevan una sanción a aquellas personas que se ausentan y no remunerar los días no trabajados, debido a que esto estimula una actitud ausente.

En conclusión, hay una relación directa entre la satisfacción y el ausentismo sin embargo este no es atribuible a la insatisfacción laboral, hay otros motivos.

b) Rotación

La rotación no es sinónimo de insatisfacción, genera costos que aumentan en función al nivel jerárquico de los trabajadores, debido a que genera un incremento en los gastos de selección de personal y capacitación.

La rotación ocurre debido a que el trabajador se siente insatisfecho y empieza a analizar la opción de renunciar, estudia el mercado y las posibilidades de conseguir un nuevo empleo, evalúa las múltiples alternativas que se presenten y en función a ello tomara la decisión de retirarse o quedarse en la empresa.

Existe una relación directa entre la satisfacción en el empleo y la rotación, pero no toda la rotación se atribuye a unas conductas insatisfechas.

c) Salud de la persona

La relación existente entre la satisfacción y la salud psicológica no ha sido estudiada a profundidad, sin embargo, presenta una correlación positiva.

Para determinar si la salud mental es la consecuencia de insatisfacción laboral, se deberá analizar la vida familiar, relación con amigos, etc.

Se asume entonces que la salud y la mentalidad del individuo poseen una interrelación dinámica entre dichas variables. (Flores, 2008)

2.3. Marco conceptual

- **Teletrabajo**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) el teletrabajo es definido como el manejo de medios informáticos y comunicativos para laborar fuera de los establecimientos de la compañía.

- **Teletrabajador**

Es el trabajador que se desempeña sin la presencia física en la empresa y utiliza las TIC para el desarrollo de las actividades (Reglamento de la Ley n. ° 30036, Ley que regula el teletrabajo, 2015).

- **Tecnologías de la información y comunicación (TIC)**

Según Quintero (2020) Las TIC hacen referencia al canal por el cual se desarrolla la tarea productiva, es el grupo de herramientas, técnicas, prácticas y conocimientos vinculado con la trasmisión de la información utilizando como recurso primordial a la tecnología.

- **Digitalización**

Es el rediseño radical de cómo usan tecnologías las organizaciones hacia las personas y procesos para el desempeño del negocio de manera eficiente mejorando el servicio o bien (Revista estadounidense CIO. 2020)

- Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2013) el término satisfacción es la autoevaluación del trabajador en función al desarrollo de las funciones, aquel que tiene un nivel de satisfacción alta se debe a que está a gusto en el trabajo, caso contrario estará insatisfecho. Al referirse a las actitudes de los colaboradores se hace referencia a la satisfacción en el trabajo.

- Insatisfacción laboral

Se relaciona con la conducta y las condiciones en que el empleado desarrolla en el trabajo, pues se desempeña por responsabilidad como obligación, generando baja creatividad, resultados medios, falta de iniciativa ya que no se siente cómodo en el entorno laboral. (Camporo et al., 2010)

2.4. Hipótesis

Hi: La relación que existe entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral de la empresa Editora La Industria de Trujillo es directa y significativa

Ho: La relación que existe entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral de la empresa Editora La Industria de Trujillo no es directa y significativa

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: NIVEL DE ADAPTACIÓN AL TELETRABAJO	OIT (2019) Modalidad que usa los medios informáticos y de comunicación para el desarrollo de las funciones sin la necesidad de estar presentes en la compañía.	El nivel de adaptación se medirá a través de un cuestionario, el cual comprende de las siguientes dimensiones: Tiempo y organización, digitalización, comunicación, SST, formación, equilibrio entre trabajo y vida familiar.	Tiempo y Organización	Planificación	¿Has establecido un plan donde organices tus tiempos para cumplir con el teletrabajo y con las actividades cotidianas del hogar?	Escala de Likert	Ordinal
				Horario	¿Cuentas con un horario fijo de trabajo?		
				Flexibilidad	¿Tienes un horario determinado para contactarte con tu jefe inmediato?		
					¿Te has establecido plazos y fechas realistas para cumplir con tu teletrabajo?		
			Limitación	¿Has impuesto límites al término de tu jornada laboral de teletrabajo?			
			Digitalización	Herramientas digitales	¿La editora La Industria les ha proporcionado recursos y herramientas digitales necesarias para realizar tu teletrabajo de forma eficiente?		
				Acceso remoto	¿Respetas la información y protección de datos confidenciales de la editora a través del acceso remoto?		
					¿Tienes una respuesta rápida de soporte técnico en caso de fallas con la conexión al sistema?		
			Comunicación	Interacción	¿El teletrabajo ha permitido que la interacción con tus colegas sea más eficiente y eficaz?		
					¿El teletrabajo ha generado que te sientas aislado/a de la organización?		
			Seguridad y salud en el trabajo	Bienestar físico y mental	¿El teletrabajo te ha generado cambios físicos y mentales?		
				Instalaciones	¿Cuentas con instalaciones adecuadas en tu hogar para realizar teletrabajo?		
				Protección en el trabajo	¿La editora La Industria cuenta con una línea de apoyo online (psicóloga) en materia de salud física y mental?		
Riesgos laborales	¿Has sido víctima de algún hackeo?						

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: NIVEL DE ADAPTACIÓN AL TELETRABAJO	OIT (2019) Modalidad que usa los medios informáticos y de comunicación para el desarrollo de las funciones sin la necesidad de estar presentes en la compañía.	El nivel de adaptación se medirá a través de un cuestionario, el cual comprende de las siguientes dimensiones: Tiempo y organización, digitalización, comunicación, SST, formación, equilibrio entre trabajo y vida familiar.	Formación	Aptitud	¿El teletrabajo te ha permitido desarrollar habilidades digitales?	Escala de Likert	Ordinal
				Actitud	¿Te has adaptado fácilmente al teletrabajo?		
				Capacitación	¿Te han capacitado para que puedas usar las TIC eficientemente durante tu teletrabajo?		
			Equilibrio entre trabajo y vida familiar	Comunicación	¿Mantienes una comunicación fluida con tus jefes, colegas y con miembros de tu hogar?		
				Impacto	¿Te sientes estresado o agotado emocionalmente al no tener establecido el equilibrio entre el ámbito personal, familiar y laboral?		
					¿El teletrabajo ha disminuido tu nivel de estrés por el transporte y contaminación?		

Fuente: Elaboración propia de los autores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	Robbins y Judge (2013) En tal sentido, la satisfacción laboral es la disimilitud entre el desarrollo positivo propio como trabajadores y la estimación de los superiores sobre el desempeño, aquel que se encuentre conforme en el trabajo quiere decir que está satisfecho y si difiere se sobreentiende que está insatisfecho.	El nivel de satisfacción se medirá a través de un cuestionario, el cual comprende de las siguientes dimensiones: recompensas, condiciones de trabajo, compañerismo, ausentismo y salud.	Recompensas	Reconocimiento	¿Has sido motivado por el esfuerzo que realizas en tus actividades?	Escala de Likert	Ordinal
					¿La empresa ofrece incentivos para incrementar tu desempeño?		
				Trato igualitario	¿Has sentido que uno de tus compañeros ha sido favorecido y reconocido?		
			Condiciones de trabajo	Equipos adecuados	¿Los equipos informáticos que utilizas están en condiciones óptimas?		
					¿Haces uso de equipos propios para efectuar tus labores?		
				Ambiente de trabajo	¿Los espacios físicos son cómodos y seguros para realizar teletrabajo?		
					¿La editora La Industria te da la opción de tomar prestado algún equipo ergonómico (sillas, escritorios, lámparas, útiles de oficina)?		
				Seguridad	¿Conoce los posibles riesgos y peligros para tu salud y seguridad?		
					¿El comité de seguridad y salud, te ha capacitado acerca de las normas y protocolo de seguridad en el trabajo y hogar?		
			Compañerismo	Trabajo en equipo	¿Te sientes parte del equipo de trabajo?		
				Relación cordial	¿Construyes relaciones virtuales favorables con tus compañeros de trabajo?		
					¿Te has distanciado con algunos colegas de la editora?		
Apoyo organizacional	¿Mi jefe inmediato me apoya para desarrollar con eficiencia el teletrabajo?						

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	Robbins y Judge (2013) En tal sentido, la satisfacción laboral es la disimilitud entre el desarrollo positivo propio como trabajadores y la estimación de los superiores sobre el desempeño, aquel que se encuentre conforme en el trabajo quiere decir que está satisfecho y si difiere se sobreentiende que está insatisfecho.	El nivel de satisfacción se medirá a través de un cuestionario, el cual comprende de las siguientes dimensiones: recompensas, condiciones de trabajo, compañerismo, ausentismo y salud.	Ausentismo	Eventos Personales	¿Has tenido inconvenientes o percances durante tu jornada de teletrabajo, generados por algún miembro de tu familia? (bulla, educación remota, cuidado de niños, etc.)	Escala de Likert	Ordinal
					¿El teletrabajo te ha generado sobrecarga laboral?		
			Salud	Mental	¿Sientes ansiedad, depresión y estrés laboral por el teletrabajo?		
				Físico	¿El teletrabajo aumento el consumo de comida chatarra, cigarrillos y bebidas alcohólicas?		
					¿Esta modalidad te ha generado problemas de salud como mala postura, dolor lumbar, fatiga visual?		
				Emocional	¿El confinamiento y teletrabajo provoca que te sientas mal contigo mismo?		
¿Te sientes satisfecho con esta modalidad de trabajo implementada en la editora La Industria?							

Fuente: Elaboración propia de los autores

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población estuvo conformada por 33 teletrabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

3.1.2. Marco muestral

Reporte de personal bajo la modalidad de teletrabajo de la empresa Editora La Industria de Trujillo al mes de abril del 2021.

3.1.3. Unidad de análisis

Cada uno de los teletrabajadores, de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

3.1.4. Muestra

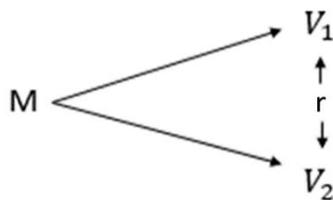
El tamaño de la muestra equivale a la población muestral por ser pequeña y estuvo conformada por 33 teletrabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

Se contrastó la hipótesis utilizando el diseño correlacional.

Donde:



M: Teletrabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

V₁: Nivel de adaptación al teletrabajo

V₂: Nivel de satisfacción laboral

r: Relación entre el nivel de adaptación al teletrabajo y nivel de satisfacción laboral.

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnicas

Para la recolección de información

a) Encuesta

Para Westreicher (2020) la encuesta es una herramienta que sirve para recoger información cualitativa o cuantitativa aplicada a una población a fin de conocer las percepciones.

Se obtuvo información acerca de la percepción de los trabajadores sobre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la empresa Editora La Industria de Trujillo.

Instrumentos

a) Cuestionario

Para la recolección de información se diseñó un cuestionario; según López y Fachelli (2015) el cuestionario es el instrumento de recolección de datos que está conformado por un conjunto de preguntas estructuradas de forma integral y siguiendo un orden lógico a partir de fuentes primarias, esto permitió obtener información de manera pertinente y clara para contrastar con el análisis de investigación.

b) Valoración

Se determinó en función de las 20 preguntas vinculadas a las variables de estudio, estableciendo.

V1: Adaptación al teletrabajo

De acuerdo al nivel de la valoración, se establecieron los siguientes rangos:

Alto: De 80 a 100
Medio: De 41 hasta 79
Bajo: De 20 a 40

V2: Satisfacción laboral

De acuerdo al nivel de la valoración, se establecieron los siguientes rangos:

Alto: De 80 a 100
Medio: De 41 hasta 79
Bajo: De 20 a 40

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

a. Análisis de datos

Los datos fueron recolectados por la aplicación de cuestionarios en función a los objetivos presentados y se analizó mediante

- Estadística descriptiva: los resultados fueron tabulados y presentados en tablas con los respectivos porcentajes y figuras para mayor comprensión.
- Estadística analítica: se utilizó la prueba estadística Tau-b de Kendall para medir el grado de correlación entre ambas variables, dada la naturaleza cuantitativa y con una escala de medición ordinal.

Si $p < 0.05$ la relación entre las variables será significativa, contrastándose la hipótesis planteada.

b. Procesamiento de datos

- Se elaboró la base de datos en el programa Microsoft Excel de Windows.
- Se utilizó SPS versión 23

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en función a la encuesta aplicada a los teletrabajadores, estos fueron organizados en tablas y figuras, para poder analizar la información del estudio de investigación.

Objetivo General. Determinar la relación que existe entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo, 2021.

Tabla 1

Prueba de hipótesis general

CORRELACIÓN		TELETRABAJO	SATISFACCIÓN LABORAL	
Tau-b de Kendall	TELETRABAJO	Coefficiente de correlación	1.000	,696**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	33	33
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,696**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	33	33

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

La tabla 1 muestra la relación que existió entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo, 2021, dando como resultado un coeficiente de correlación Tau b de Kendall de 0.696 lo que indica una correlación de variables directa y significativa, así mismo el valor de significancia mostró un valor menor a 0.05.

De lo expuesto se evidenció que debido a la prueba estadística se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa de la presente investigación.

Objetivo específico N° 1. Identificar el nivel de adaptación al teletrabajo del personal en la empresa Editora La Industria de Trujillo.

Tabla 2

Nivel de adaptación al teletrabajo

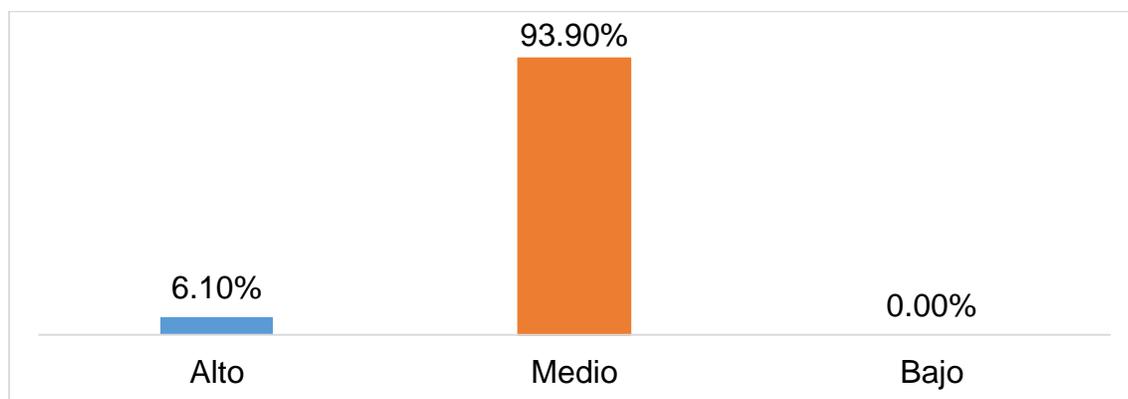
Alternativas	Fi	%
Alto	2	6.10%
Medio	31	93.90%
Bajo	0	0.00%
Total	33	100%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

Figura 1

Nivel de adaptación al teletrabajo



Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

En la tabla 2 y figura 1 se observa que el 93.90% de los teletrabajadores obtuvieron un nivel medio de adaptación y el 6.10% un nivel de adaptación alto, generado por la falta de límites al término de la jornada, incumplimiento en la proporción de equipos digitales y no contar con instalaciones adecuadas dentro del hogar.

Tabla 3

Limitación de atención en la jornada laboral

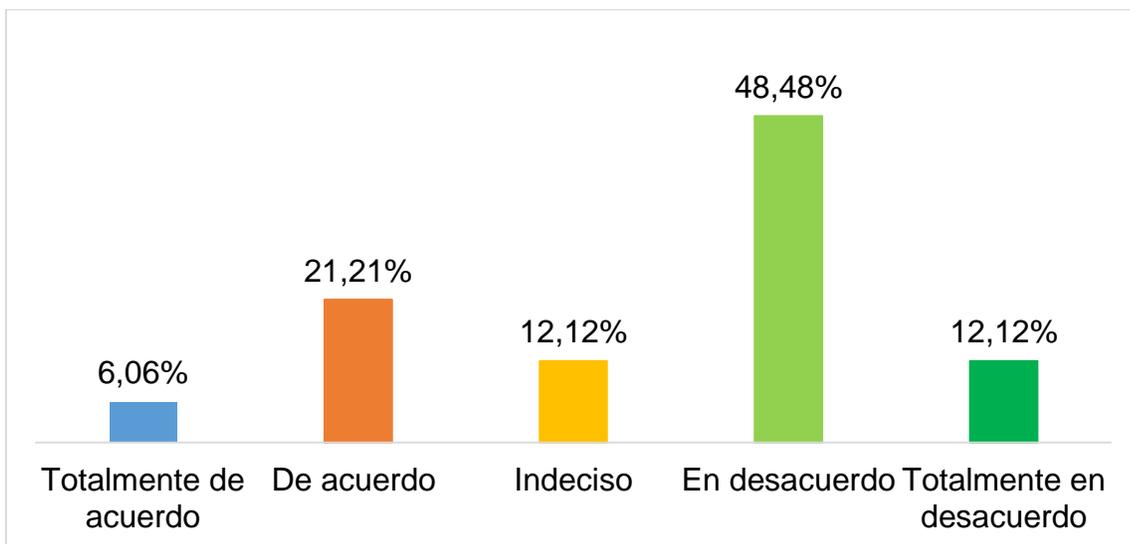
Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	2	6.06%
De acuerdo	7	21.21%
Indeciso	4	12.12%
En desacuerdo	16	48.48%
Totalmente en desacuerdo	4	12.12%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

Figura 2

Limitación de atención en la jornada laboral



Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

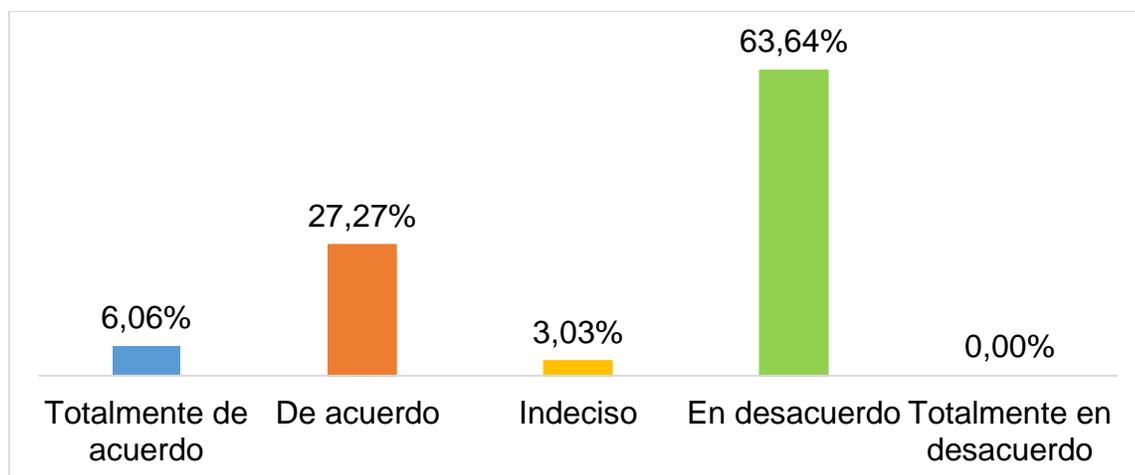
En la tabla 3 y figura 2 se observa que el 48.48% y 12.12% de los teletrabajadores indicaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente en haber impuesto límites al término del teletrabajo, pues debido a dicha modalidad se deben atender cambios o emergencias laborales sin excepción, un 21.21% y 6.06% manifestó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo y un 12.12% indicó estar indeciso.

Tabla 4*Existencia de recursos y herramientas digitales para realizar el teletrabajo*

Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	2	6.06%
De acuerdo	9	27.27%
Indeciso	1	3.03%
En desacuerdo	21	63.64%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

Figura 3*Existencia de recursos y herramientas digitales para realizar el teletrabajo*

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

En la tabla 4 y figura 3 se observa que el 63.64% de los teletrabajadores manifestaron estar en desacuerdo con la proporción de recursos para realizar las labores, seguido de un 27.27% que indicaron estar de acuerdo con haber recibido equipos corporativos, un 6.06% estaban totalmente de acuerdo y un 3.03% estaba indeciso, pues la falta de comunicación hacia los trabajadores de poder llevar los equipos corporativos a casa, generó que usen recursos propios.

Tabla 5

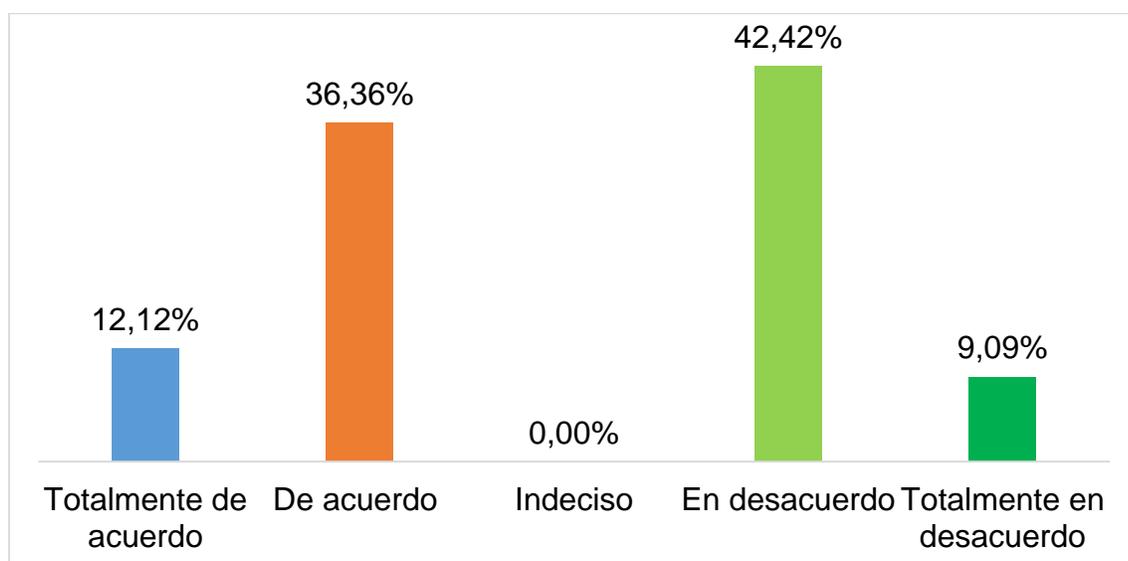
Instalaciones adecuadas en el hogar para el teletrabajo

Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	4	12.12%
De acuerdo	12	36.36%
Indeciso	0	0.00%
En desacuerdo	14	42.42%
Totalmente en desacuerdo	3	9.09%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021
Elaboración: Las autoras

Figura 4

Instalaciones adecuadas en el hogar para el teletrabajo



Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021
Elaboración: Las autoras

En la tabla 5 y figura 4 se observa que el 42.42% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo con tener instalaciones adecuadas, un 36.36% indicó estar de acuerdo, un 12.12% estuvo totalmente de acuerdo y un 9.09% manifestó estar totalmente en desacuerdo, con estos datos determinamos que no cuentan con un espacio adecuado para realizar las funciones en el domicilio.

Objetivo específico N° 2. Establecer el nivel de satisfacción laboral de los teletrabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

Tabla 6

Nivel de satisfacción laboral

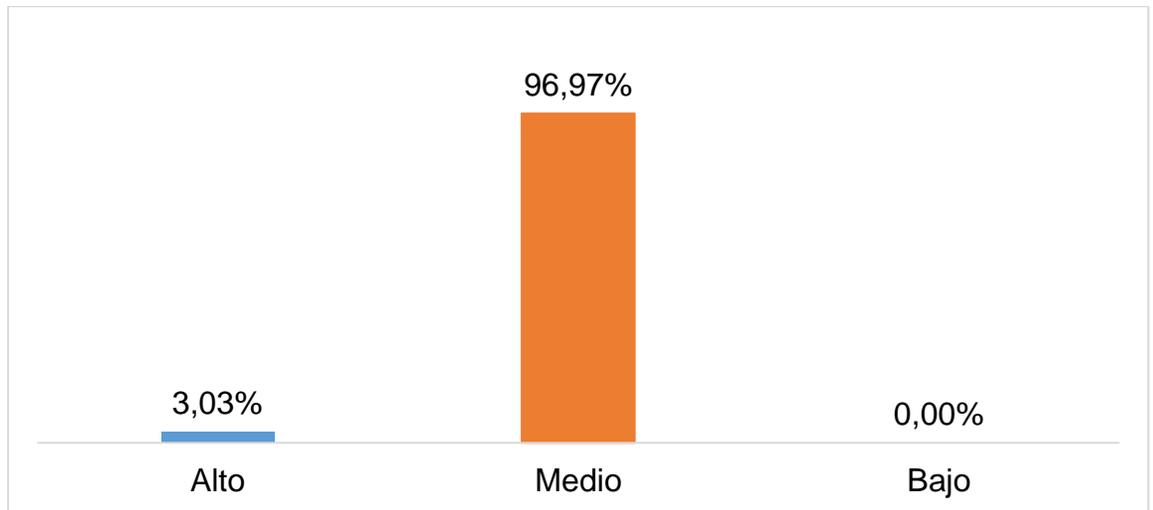
Alternativas	fi	%
Alto	1	3.03%
Medio	32	96.97%
Bajo	0	0.00%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

Figura 5

Nivel de satisfacción laboral



Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

En la tabla 6 y figura 5 se muestra que el 96.97% de los teletrabajadores tuvieron un nivel de satisfacción medio y un 3.03% de nivel de satisfacción alto, generados por los factores de distanciamiento entre colegas, falta de equilibrio entre el ámbito personal y profesional y problemas de salud física y mental.

Tabla 7

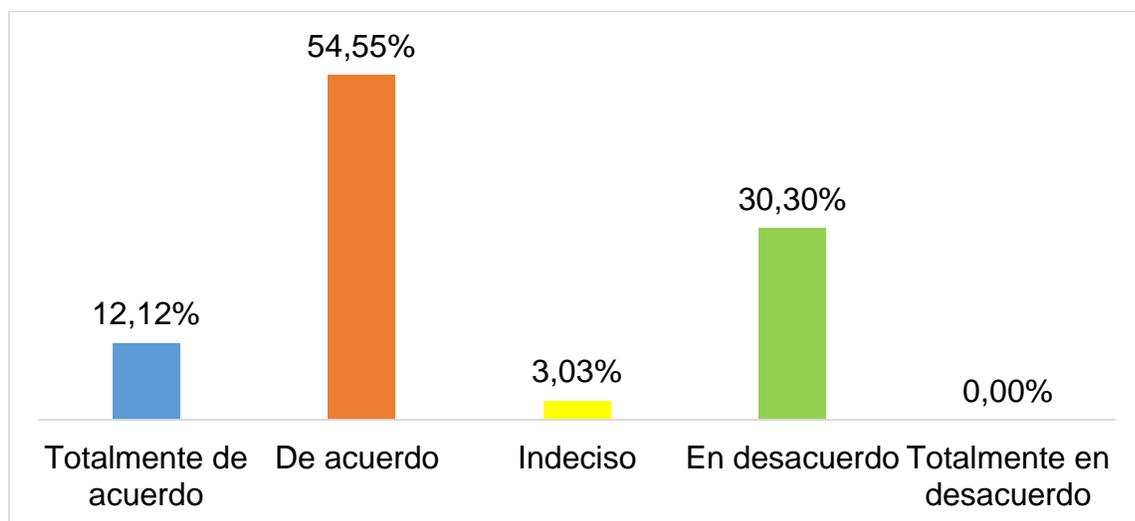
Distanciamiento entre colegas

Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	4	12.12%
De acuerdo	18	54.55%
Indeciso	1	3.03%
En desacuerdo	10	30.30%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021
Elaboración: Las autoras

Figura 6

Distanciamiento entre colegas



Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021
Elaboración: Las autoras

En la tabla 7 y figura 6 se muestra que el 54.55% de los teletrabajadores estaban de acuerdo en que existe un distanciamiento entre colegas debido a que actualmente se labora desde el domicilio y no en las instalaciones de la Editora La Industria, el 30.30% manifestó estar en desacuerdo, el 12.12% indicó estar totalmente de acuerdo y un 3.03% estuvo indeciso.

Tabla 8

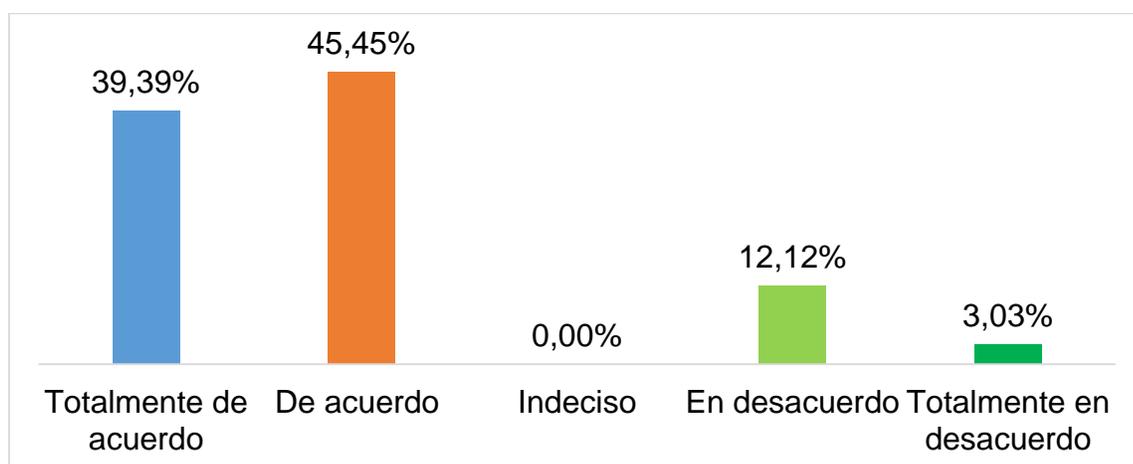
Inconvenientes durante tu jornada de teletrabajo

Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	13	39.39%
De acuerdo	15	45.45%
Indeciso	0	0.00%
En desacuerdo	4	12.12%
Totalmente en desacuerdo	1	3.03%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021
Elaboración: Las autoras

Figura 7

Inconvenientes durante tu jornada de teletrabajo



Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021
Elaboración: Las autoras

En la tabla 8 y figura 7 muestra que el 45.45% y un 39.39% de los teletrabajadores estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, en haber tenido inconvenientes durante la jornada laboral debido a, interrupciones, cuidado y educación remota de los niños, etc., por otro lado, solo un 12.12% y un 3.03% manifestó estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo ya que tienen un diferente estilo de vida.

Tabla 9

Ansiedad, depresión y estrés generado por el teletrabajo

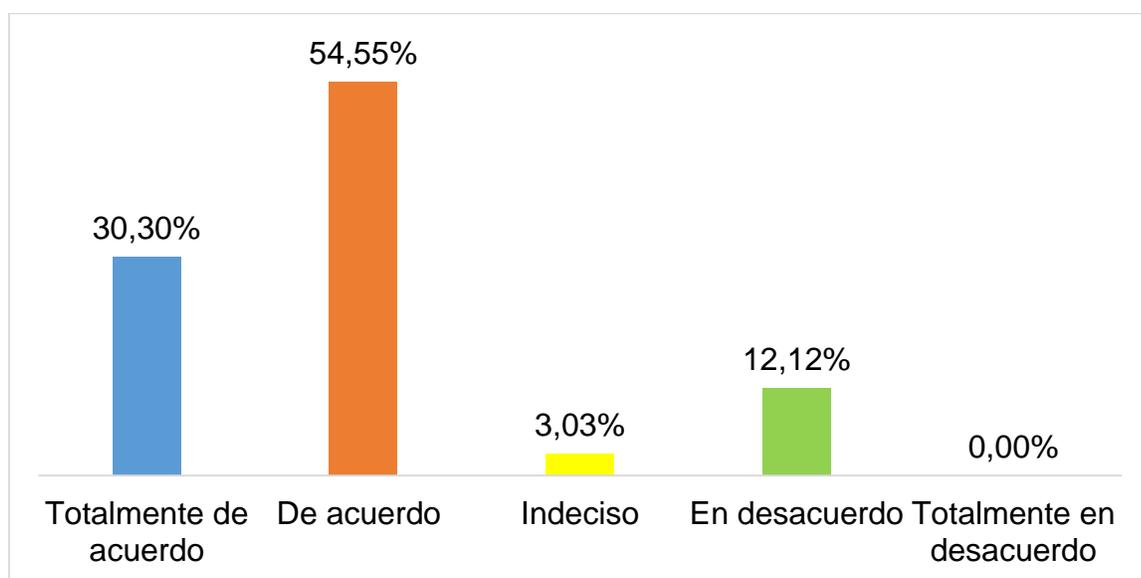
Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	10	30.30%
De acuerdo	18	54.55%
Indeciso	1	3.03%
En desacuerdo	4	12.12%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

Figura 8

Ansiedad, depresión y estrés generado por el teletrabajo



Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

En la tabla 9 y figura 8 muestra que el 54.55% de los teletrabajadores indicó haber estado de acuerdo en tener ansiedad, depresión y estrés generados por el teletrabajo, pues se les dificulta tener un equilibrio entre la vida laboral y personal, un 30.30% manifestó estar totalmente de acuerdo, el 12.12% indicó estar en desacuerdo y un 3.03% estuvo indeciso.

Objetivo específico N° 3. Establecer que dimensiones de adaptación al teletrabajo generan mayor satisfacción laboral.

Tabla 10

Dimensiones que generan mayor satisfacción laboral

DIMENSION DE TELETRABAJO	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL		
	ALTO	MEDIO	BAJO
TIEMPO Y ORGANIZACIÓN	51.52%	36.36%	12.12%
DIGITALIZACIÓN	8.03%	48.72%	43.25%
COMUNICACIÓN	63.64%	27.27%	9.09%
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	0.00%	15.15%	84.85%
FORMACIÓN	9.09%	60.61%	30.30%
EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y VIDA FAMILIAR	6.06%	11.13%	82.81%

En la tabla 10 se muestra que las dimensiones del teletrabajo que generaron mayor satisfacción laboral con un 51.52% fue el tiempo y organización, ya que los teletrabajadores manifestaron contar con un plan de organización donde se basa en contar con disponibilidad en la agenda para la realización de las actividades así mismo el teletrabajo generó mayor flexibilidad debido a que se trabaja en función a resultados y no a horas laborales; con un 63.64% resulto la dimensión de comunicación pues existió más interacción respecto a coordinación laboral a través de los medios digitales.

4.2. Discusión de resultados

Después de presentar los resultados de la presente investigación procedemos a realizar la discusión de estos en función a los objetivos de estudio.

Con relación al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo, 2021.

Según la prueba estadística Tau-b de Kendall se demostró una relación directa y significativa, por cuanto se obtuvo como resultado 0.0001 siendo menor a 0.05, en donde se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula existiendo una correlación moderada del 0.696.

Este resultado concordó con la tesis de Soto (2020) en el cual se evidenció la existencia de una relación entre la adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral. Así tenemos que un 70.7% de los encuestados manifestaron un buen nivel de adaptación y un 63% demostró un nivel de satisfacción laboral alta, por lo cual se estableció que existe una correlación directa entre la adaptación al teletrabajo y la satisfacción laboral.

Para el MINTRA (2015) la modalidad de teletrabajo reside en prestar los servicios por parte del trabajador sin la necesidad de la presencia física dentro de las instalaciones de la compañía, por lo que este realiza las funciones a través de medios informáticos, telecomunicaciones y análogos, donde el colaborador y los jefes ejercerán control y supervisión de las labores; para poder adaptarse a dicha modalidad y tener un nivel de satisfacción bueno las compañías deben priorizar el bienestar de los colaboradores estableciendo un plan de coordinación con las jefaturas, trabajar en función a objetivos o resultados, proporcionales equipos digitales óptimos, incentivar la interacción y comunicación con los colaboradores y establecer límites entre la vida personal y profesional.

Hoy en día, la editora La Industria de Trujillo según los resultados obtenidos mostró un nivel medio de adaptación al teletrabajo, por lo que reflejó un nivel medio de satisfacción laboral, gracias al estudio aplicado se determinó que los factores que influyeron en la adaptación media al teletrabajo fueron la sobrecarga laboral, ausencia de proporción de recursos y herramientas digitales y no contar con instalaciones adecuadas en el hogar; para la satisfacción laboral, la adaptación generó distanciamiento entre colegas, inconvenientes familiares durante la jornada de teletrabajo, problemas de salud, ansiedad, depresión y estrés; factores en los que haremos énfasis para poder mejorar la adaptación y así satisfacer el estilo de vida de los teletrabajadores.

Con relación al primer objetivo específico: Identificar el nivel de adaptación al teletrabajo del personal en la empresa Editora La Industria de Trujillo.

En función a los resultados la tabla 2 mostró que el nivel de adaptación al teletrabajo en la empresa Editora La industria de Trujillo tuvo un nivel de adaptación media con un 93.90%, dando a conocer que los teletrabajadores no estuvieron totalmente adaptados a esta modalidad debido a diversos factores.

Este resultado discrepó con la investigación de Moreno, Alfonso y Peña (2018) quienes afirmaron que bajo la modalidad de implementación del teletrabajo en la compañía Colvatec S.A., se mostró un aumento y mejora en los procesos, es decir influyó significativamente en la calidad de vida generando satisfacción personal y profesional a fin de realizar un buen trabajo; esto quiere decir que el teletrabajo trajo aspectos positivos como la disminución de faltas, bajo estrés, mayor producción, independencia, responsabilidad y flexibilidad al trabajador reflejado en la satisfacción.

Según la OIT (2019) el teletrabajo es una modalidad que usa los medios informáticos y de comunicación para el desarrollo de las funciones sin la necesidad de estar presentes en la compañía, La editora La Industria tuvo que

adaptar al personal administrativo vulnerable al teletrabajo a fin de evitar exponerlos frente al virus; por otro lado, el área de redacción se adaptó a dicha modalidad debido a que son periodistas y reporteros, siendo la función principal salir a campo y recaudar noticias de impacto, por lo que involucro tener mayor contacto externo, ante esta exposición varios periodistas se contagiaron de COVID-19 generando contagios masivos cuando retornaban a las oficinas, pues no todos respetaron las medidas sanitarias impuestas, ante esta situación el gerente general junto a las áreas de recursos humanos y administración tomaron la decisión de pasar al personal mencionado a teletrabajo a fin de que continúen con las labores y proteger la salud frente al virus.

Los factores más resaltantes que generaron un nivel de adaptación media en función a los resultados de la encuesta aplicada fueron, en la tabla 3 se evidenció que el 48.48% y 12.12% de los teletrabajadores manifestó estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el establecimiento de límites al término de la jornada, generando así más horas de trabajo pues ante un cambio o emergencia laboral los teletrabajadores respondieron a estas contingencias.

Este resultado coincidió con el estudio realizado por Casafranca, Correa, Medina, Moane y Quispe (2020) pues identificaron que la adaptación al teletrabajo generó desmotivación al personal viéndose reflejado en la afectación de la salud mental y emocional debido a una mayor carga laboral y a un horario no determinado, considerado como una desventaja que genero insatisfacción; por otro lado Fernández (2021) en el estudio de investigación difirió con lo mencionado debido a que en relación a los resultados los horarios laborales bajo esta modalidad fueron más flexibles, es decir no generaron sobrecargas laborales y contaron con disponibilidad para el desempeño de las actividades debido a que se labora desde la comodidad del hogar y se pueden realizar las tareas cotidianas haciendo un mejor uso de los tiempos.

Respecto a las dimensiones del teletrabajo, el enfoque de tiempo y organización del trabajo, de la OIT (2020), indicó que esta modalidad de trabajo involucro adaptar la vida cotidiana a la rutina laboral lo que generó emplear más horas en comparación a las realizadas en oficina debido a las exigencias laborales y factores del hogar como educación remota, cuidado de niños, tareas domésticas, etc. Por otro lado, Téllez (2007) discrepó pues expuso que la sobrecarga es una ventaja para el empleador que generó una ampliación de horarios de trabajo siendo muchas veces no requerida por la compañía sino propia del teletrabajador que influyó directamente en la productividad que se ve reflejado en los resultados.

El teletrabajo provocó sobrecarga laboral, debido a que cuando trabajaban de forma presencial los teletrabajadores tenían un horario de ingreso y salida, y al llegar al domicilio realizaban cosas particulares y descansaban, ahora debido a esta implementación no existe una diferenciación pues se trabaja desde el hogar a cualquier hora, se debe responder ante cualquier emergencia y no se suelen respetar las horas libres; otra de las razones fue que el trabajo que los administrativos realizan son acumulativos; por ejemplo, declaraciones ante SUNAT, reportes, planilla, estados financieros, etc., asimismo el personal de redacción durante la edición de las noticias han tenido percances en la jornada de teletrabajo debido a diversos factores ajenos como cuidado de niños, quehaceres del hogar, inconvenientes familiares, entre otros que retrasaron los avances generando una sobrecarga laboral.

Por otro lado, en función a los resultados la tabla 4 mostró que un 63.64% indicó estar en desacuerdo con la proporción de herramientas y recursos digitales de la Editora La Industria, por lo que hicieron uso de equipos propios para el desarrollo de las labores.

Correa (2015) menciona que debido a la globalización y desarrollo de tecnologías y digitalización surgió el teletrabajo, como una nueva modalidad de empleo que permite trabajar desde cualquier parte a través de los equipos

y herramientas digitales, una de las características más resaltantes de la globalización es la implementación de nuevas técnicas y mayor uso de herramientas digitales , por otro lado, en función a los resultados de la encuesta aplicada en la Editora La Industria, la investigación de Soto (2020) discrepó ya que en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima el nivel de satisfacción laboral fue alta debido a que a todos los colaboradores se les dio acceso remoto y se les proporcionó equipos corporativos para el correcto desarrollo de las funciones.

Barbosa (2013) señaló que el teletrabajo toma en cuenta tres aspectos importantes primero, la ubicación geográfica; segundo, la comunicación entre los empleadores y empleados y tercero, el uso obligatorio de equipos y herramientas digitales para ser más productivos y eficaces, de igual manera en el marco teórico, la digitalización es uno de los enfoques del teletrabajo mencionados por la OIT (2019) que hace referencia al incremento de la disposición y uso de equipos de cómputo o móviles para el desarrollo de las funciones, este ha dado un cambio sorprendente en comparación al uso antes y durante la pandemia ya que las empresas debido a la emergencia sanitaria optaron por implementar el teletrabajo a fin de continuar con las labores y evitar la propagación de contagios , debido a esto la editora La Industria opera bajo este enfoque de digitalización, sin embargo la editora no les proporciono las herramientas y recursos corporativos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

En la editora este factor generó un descontento entre los teletrabajadores pues hacen uso de equipos personales (laptops, celulares, internet, impresoras, etc.) para el desarrollo de las funciones y ante cualquier fallo o perjuicio se sobreentiende que la editora no se hará responsable de los daños o gastos generados; esto se debe por un lado a la falta de comunicación proporcionada por el área de recursos humanos a los teletrabajadores y es que la mayoría dio a conocer que desconocía la posibilidad de llevarse los equipos al domicilio por ende trabajaban con equipos propios, por otro lado la

división de soporte técnico dio a conocer que no todos los teletrabajadores podían llevarse los equipos corporativos a los domicilios debido al manejo y actualización de los softwares y programas así como el mantenimiento y soporte de los equipos digitales, por lo que se decidió solo proporcionarles equipos a aquellos que viven cerca de la editora.

Considerando los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, en la tabla 5 se mostró que un 42.42% y un 9.09% de los teletrabajadores manifestaron no contar con instalaciones adecuadas en los hogares para realizar el teletrabajo.

Este resultado coincidió con el estudio de investigación de López y Neira (2019) en función a los resultados de la encuesta aplicada a los teletrabajadores manifestaron no contar con un espacio adecuado y privado para poder realizar las funciones dentro del domicilio por lo que generó una carga de estrés e incomodidad debido a no tener una buena iluminación, serenidad y muebles ergonómicos necesarios que les impide realizar las funciones eficazmente.

Refiriéndose al enfoque de seguridad y salud en el trabajo, la OIT (2019), manifiesto que, para garantizar el bienestar físico e intelectual, las empresas deben de tener la obligación de aplicar la identificación y gestión de riesgos laborales en el domicilio de los teletrabajadores, uno de los riesgos en salud de los teletrabajadores es la ergonomía de los muebles y no contar con un espacio adecuado para realizar las funciones del teletrabajo, de la misma forma García (2020) describió que el teletrabajo trae consigo desafíos en función al ámbito personal y para poder sobrellevarla indica adecuar dentro del hogar un espacio específico para poder trabajar tranquilamente.

La implementación del teletrabajo en la editora fue imprevista y no todos los teletrabajadores contaban con instalaciones, espacios y muebles adecuados en el hogar para realizar teletrabajo, por ende han tenido que ingeniar la forma más idónea de adecuar un espacio laboral dentro del hogar; sin embargo, esto no los absuelve de problemas de salud como dolor lumbar,

fatiga, aumento de peso, taquicardia, etc., así mismo genera un incremento en el costo de servicios de luz e internet o problemas de conexión, que no son reconocidos por la editora, estos inconvenientes generaron cierto descontento e insatisfacción en los teletrabajadores viéndose reflejada en el desempeño y obtención de resultados, por ende La Industria debió promover los requerimientos de seguridad y salud entre los colaboradores para garantizar el bienestar físico o mental así como brindarles la facilidad de poder tomar prestado equipos ergonómicos para mejorar el espacio de trabajo y enfatizar en bloquear distracciones y hacer pausas activas para mejorar la productividad desde el hogar.

Con relación al segundo objetivo específico: Establecer el nivel de satisfacción laboral de los teletrabajadores de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

La satisfacción laboral de los teletrabajadores de la Editora La Industria de Trujillo S.A. se comportó con un nivel medio de 96.97%; se denotó que los colaboradores se encontraron en un nivel de adaptación media generado por el distanciamiento, inconvenientes durante la jornada de teletrabajo, problemas mentales y de salud.

Este resultado discrepó con la investigación de Soto (2020) donde en función al objetivo general se evidenció que existe relación del teletrabajo con los niveles de satisfacción laboral es decir se tuvo una respuesta positiva en función a la satisfacción con un 63%, generados por un buen ambiente laboral, acceso a equipos de cómputo y sostener el equilibrio entre el ámbito personal y profesional.

De acuerdo al marco teórico Robbins y Judge (2013) definieron a la satisfacción laboral como el afecto favorable hacia la labor entorno a la organización y como la percibe, del mismo modo según la teoría de adaptación de Dawis y Lofquist (1984) mencionaron que la satisfacción tiene como pilar al trabajador y al ambiente laboral desarrollando interacción entre

las condiciones individuales y la interacción entre el trabajo y las necesidades propias.

Debido a la emergencia sanitaria en el país producto del COVID-19, varias entidades tuvieron que ingeniar la manera de continuar con las labores para no perjudicar la actividad económica y al mismo tiempo proteger al personal frente al virus; por ende, surge la necesidad de adaptar a parte de los trabajadores de la editora al teletrabajo generando diversos percances, incomodidades y nuevos retos reflejados en la satisfacción laboral, gracias al estudio aplicado se determinó que está en un nivel medio causado por diversos factores relacionados con el ámbito laboral como el aislamiento generado por la falta de interacción entre colegas, la falta de equilibrio entre el ámbito personal y laboral causado por no limitar o establecer un orden dentro de la rutina y las consecuencias de la adaptación en función a la salud física y emocional producto de sobrecargas laborales e interrupciones durante la jornada laboral, estos factores afectaron el desarrollo y logro de objetivos.

Los factores que generaron un nivel de satisfacción media en función a los resultados de la encuesta aplicada fueron, en la tabla 7 se evidenció que un 54.55% estuvo de acuerdo con el distanciamiento entre colegas generado por la adaptación al teletrabajo, estos datos coincidieron con la investigación de Casafranca (2020) respecto al clima y cultura organizacional, bajo la modalidad de teletrabajo, se ha visto afectada ya que no hay una interacción presencial entre los trabajadores generando distanciamiento y nostalgia por las actividades rutinarias, esto se reflejó en la actitud de los teletrabajadores pues no se encuentran en el ambiente laboral al que ellos estaban acostumbrados sino que enfrentan otro tipo de realidad lo que generó que los compañeros se sientan aislados y distanciados del equipo de trabajo; por otra parte Seijas (2020) determinó que una de las dimensiones para un nivel óptimo de satisfacción es fortalecer las relaciones sociales pues se basa en las actitudes y comportamientos de los trabajadores.

Para Robbins y Judge (2013) en la determinante de colegas que brindan apoyo, mencionaron que para que exista satisfacción laboral dentro de las compañías se deben forjar y fortalecer lazos de compañerismo reforzando las relaciones de amistad y promoviendo una mayor interacción entre compañeros.

La cultura empresarial en la editora La Industria ha sido afectada a causa del distanciamiento entre colegas debido a la adaptación al teletrabajo, esto provocó que la interacción y relación entre compañeros se vea afectada, ya que es otro tipo de interacción y trato en comparación a cuando estos realizaban labor presencial pues, no se suele platicar, verse y compartir como antes debido que ahora trabajan desde los hogares y la comunicación suele ser muy puntual al momento de hacer coordinaciones para efectuar el trabajo desarrollando en el colaborador un trato más impersonal y frío, esto provocó que el teletrabajador se sienta solo y aislado al no realizar una comunicación social y casual con los colegas generando una menor vinculación emocional con la empresa y compañeros.

Otro factor se ve reflejado en la tabla 8 donde se observó que un 45.45% y 39.39% estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente en haber sufrido inconvenientes durante la jornada de teletrabajo pues al laborar desde el domicilio generó que las rutinas diarias puedan intervenir en las jornadas laborales ya que no se establece una diferenciación adecuada entre el ámbito personal y el laboral, estas pausas durante la jornada laboral interrumpen la ilación de lo que en ese momento se estaba ejecutando afectando el desarrollo de las actividades de trabajo y logro de resultados.

Este resultado coincidió con el estudio de investigación de Fernández (2021) donde menciona un aspecto negativo por adoptar la modalidad de teletrabajo, el no mantener un equilibrio entre el aspecto personal y laboral por lo que situaciones cotidianas afectaron al desarrollo de las funciones de los teletrabajadores, no mantener una integración alineada de acuerdo a los aspectos mencionados genero un descontento por parte de los

teletrabajadores ya que se sintieron agotados por no saber manejar este equilibrio repercutiendo en una relación desfavorable con el trabajo y vida personal dando como resultado una baja satisfacción.

Una de las determinantes de la satisfacción de Robbins y Judge (2013) es condiciones favorables en el trabajo, donde menciono que para el bienestar de un trabajador dentro de la organización se debe tener un ambiente de trabajo agradable y tranquilo, espacios físicos con una buena iluminación y ventilación y contar con equipos de trabajo adecuados para poder desarrollar las labores correctamente.

Contar con un ambiente adecuado dentro del hogar para realizar teletrabajo es uno de los factores que ha generado descontento entre los colaboradores de la editora, ya que no todos tienen la posibilidad de tener un estudio o espacio específico así como muebles o útiles de oficina para ejercer las labores dentro de los hogares, por lo que estos se las ingeniaron para implementar oficinas en un espacio conveniente y alejado de las distracciones del hogar como interrupciones por parte de los familiares o amistades a fin de realizar las actividades de una forma tranquila evitando el estrés, sin embargo la realidad es que al trabajar desde el hogar siempre surgirán algunos inconvenientes, uno de los motivos por los que surgen estas interrupciones se debe a que la mayoría de teletrabajadores conforman una familia nuclear donde se realiza el cuidado y educación de los hijos provocando que en ciertas ocasiones estos interrumpen la labor, otros factores son los sonidos y ruidos de la calle o domicilio, problemas de conexión, labores del hogar, etc.

Finalmente, en la tabla 9 con un 54.55% y 30.30% de encuestados estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo en haber sufrido problemas de salud emocional como ansiedad, estrés y depresión pues no se estableció un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Estos resultados coincidieron con López y Neira (2019) quienes mencionaron en el estudio que a causa del teletrabajo se generó un nivel alto de ansiedad y estrés provocado por diversos factores como poca interacción

social y no contar con un espacio adecuado dentro de los hogares, esto afecta a la satisfacción ya que al no tener instalaciones, equipos o útiles de oficina necesarios y no estar en contacto directo con los compañeros de trabajo generó irritabilidad al teletrabajador afectando el desenvolvimiento de las funciones.

Flores (2008) menciona que una de las consecuencias de la satisfacción laboral es la salud de la persona, relación que existe entre la satisfacción y salud psicológica presentando una correlación positiva, para tomar en cuenta la salud mental se debe analizar la vida familiar y la relación con el entorno, en caso esta sea deplorable generara una insatisfacción a nivel personal y profesional.

Teniendo en cuenta el estilo de vida de cada teletrabajador de la editora los factores como la sobrecarga laboral, crianza, cuidado y educación remota de los niños y labores del hogar generan una carga emocional y de salud negativa que se ve reflejada en el estado de ánimo de cada individuo que repercute en el cumplimiento de las actividades y en la salud mental así como la incertidumbre de los planes post pandemia y permanencia en el empleo por parte de la Editora y no saber qué es lo que actualmente atraviesa la empresa debido a la falta de comunicación lo que genera altos índices de ansiedad. Refiriéndonos a la salud física aquellos teletrabajadores que no cuentan con un espacio y equipos ergonómicos adecuados a los que estaban acostumbrados en la Editora la Industria han tenido que lidiar con los problemas de salud como dolor lumbar, fatiga visual, problemas cardiovasculares, incremento de peso, etc.

Por el lado mental, los teletrabajadores han tenido que adaptar y alterar la rutina cotidiana del hogar a la nueva realidad de trabajo lo que implicó lidiar con situaciones de estrés, limitaciones y conflictos entre la vida familiar y laboral; así mismo género consecuencias como depresión por el aislamiento por la falta de comunicación social entre colegas, estrés causado por la

sobrecarga laboral debido a que no se establecen límites durante la jornada generando un descontento en la salud emocional y laboral.

Con relación al tercer objetivo específico: Establecer que dimensiones de adaptación al teletrabajo generan mayor satisfacción laboral.

Las dimensiones de adaptación que generaron mayor satisfacción laboral en la editora La Industria fueron la comunicación con un 63.64% y el tiempo y organización con un 51.52% , estas dimensiones actúan de manera positiva en los teletrabajadores ya que contribuyen a que estos se sientan medianamente adaptados.

Estos resultados mencionados coincidieron con la investigación de Moreno, Alfonso y Peña (2018) donde mencionaron que el impacto del teletrabajo en la calidad de vida de los teletrabajadores mostró un incremento y mejora de la productividad otorgando independencia y autonomía al colaborador y mayor flexibilidad para el desarrollo de las funciones, del mismo modo Reyes (2018) indicó en el estudio que la editora ha tenido una buena acogida con el teletrabajo permitiéndoles trabajar por objetivos, organizar mejor los tiempos y desarrollar las tareas adecuadamente, por lo que influyó de forma significativa en la satisfacción de los colaboradores reflejado en la calidad de vida y mayor producción.

Para la OIT (2019) aplicar el teletrabajo en las compañías debe garantizar el bienestar de los colaboradores y continuar con la productividad económica, por ende, hace mención a enfoques como; tiempo y organización, que involucra por parte del trabajador poder adaptar y organizar la vida cotidiana al trabajo y por parte del empleador establecer plazos, horarios límites y responsabilidades al teletrabajador a fin de cumplir con la labor y evitar sobrecargarlos.

Otro enfoque es la comunicación, los equipos digitales permiten que los colaboradores puedan conectarse desde cualquier lugar y hora para coordinar

o aclarar aspectos laborales, antes de la adaptación no siempre se contaba con la presencia de todos los colaboradores en las reuniones debido a las labores que efectuaban, actualmente el teletrabajo ha permitido que haya una mejor conectividad y que todos puedan participar en las reuniones laborales, sin embargo se refiere a una comunicación enfocada a temas laborales y no como una interacción social que fomenta mejor el compañerismo y contribución en la organización, pues ya no exista fluidez de interacción presencial provocando sensación de aislamiento o soledad al teletrabajador.

Los teletrabajadores de la editora manifestaron contar con un plan organizativo para realizar las funciones cotidianas y laborales que les ha permitido plena autonomía e independencia para alcanzar objetivos y obtener resultados en ambos ámbitos; asimismo expresaron que esta modalidad les ha permitido tener mayor flexibilidad al momento de presentar reportes e informes; por otro lado, la comunicación formal entre los teletrabajadores no se ha visto afectada por lo contrario les permitió generar una nueva forma de relación de la empresa con los trabajadores y equipos de trabajo siendo más interactiva y participativa a través de las TIC.

CONCLUSIONES

Según la investigación realizada se llegó a las siguientes conclusiones.

La relación que existe ente el nivel de adaptación al teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral de la empresa Editora La Industria de Trujillo 2021 es directa y significativa; que se comprueba con la prueba estadística $Tau-b = 0.696$, $p < 0.01$), lo que equivale a que una adaptación al teletrabajo medio se asocia a un nivel medio de satisfacción laboral, debido a problemas de equilibrio entre trabajo y vida familiar y las condiciones de trabajo.

El nivel de adaptación al teletrabajo en la empresa Editora La industria de Trujillo fue media con un 93.90%, generado por no establecer límites al término de la jornada laboral, falta de proporción de recursos y herramientas digitales y no contar con instalaciones adecuadas en el domicilio.

El nivel de satisfacción laboral fue medio con un 96.97% por parte de los teletrabajadores de la editora La Industria de Trujillo, debido al sentimiento de aislamiento de los teletrabajadores, el tener inconvenientes durante la jornada de trabajo ocasionados por las intervenciones familiares y por último la ansiedad y depresión que afecta directamente a la salud mental por la falta de equilibrio entre la vida personal y laboral.

Las dimensiones del teletrabajo que generaron mayor satisfacción laboral fueron la comunicación con un 63.64% seguido del tiempo y organización con un 51.52%, la primera dimensión fomento una relación directa y asertiva entre los compañeros de trabajo generando que se sientan parte del equipo y la segunda dimensión permitió que los teletrabajadores manejen los tiempos con mayor autonomía y responsabilidad en función a la productividad.

RECOMENDACIONES

Mejorar las dimensiones de digitalización, seguridad y salud, formación y equilibrio entre la vida familiar y laboral, recompensas y condiciones de trabajo a través de un programa de *mentoring* que permitirá dar soluciones e incrementar la satisfacción laboral de los teletrabajadores y de esta manera potenciar el desempeño y logro de resultados.

Potenciar el nivel de adaptación al teletrabajo donde la editora deberá establecer un plan de coordinación entre los colegas a fin de disminuir la sobrecarga laboral; realizar un plan acerca de la proporción de equipos corporativos indicando pautas para el correcto uso y cuidado; sugerir el otorgamiento de un bono económico que solvante gastos por incremento de servicio de luz y conceder permisos para poder llevar equipos ergonómicos y demás útiles a fin de mejorar el espacio de trabajo en los domicilios.

Crear una línea online de diálogo, interacción social y participación entre colegas de manera mensual a fin de combatir el aislamiento e implementar un área de apoyo online en materia de salud mental donde se les permita ser escuchados y proporcionarles recomendaciones para mejorar la ejecución del teletrabajo y mejorar la salud emocional.

Mejorar y potenciar aquellas dimensiones que no lograron satisfacer a los teletrabajadores desarrollando la participación activa del personal de la editora La Industria a través de *webinar*, donde se proporcionara un contenido virtual informativo y participativo a fin de que se logre incrementar la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

Libro

Flórez, J. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. (1 ed.). Lima, Perú: Editorial: APESU y EULAC.

Camporo, J., Casado del Río R., Gonzáles R., Del río A. y Álvarez, A. (2010). *Nivel básico de prevención en la construcción*. (4 ed.). España: Editorial Eujoa S.A.

Robbins, S. y Judge T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15 ed.). México: Editorial Prentice Hall.

Libros online

Barbosa, V. (2013). *Teletrabajo: Liderar y trabajar en equipos a distancia*.
<https://books.google.com.pe/books?id=Jv3Y79Xg5JAC&printsec=frontcover&dq=teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjNqrfvz57wAhX9rJUCHd4HAI0Q6AEwAHoECAAQAw#v=onepage&q=teletrabajo&f=false>

López, R. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Tesis

Casafranca, A., Correa, C., Medina, D., Moane, I. y Quispe, C. (2020). *La Junta: Proyecto de Comunicación para el Desarrollo sobre espacios de comunicación interpersonal durante el trabajo remoto con Grupo Avatar PUCP*. (tesis de pregrado). Universidad Católica del Perú, Perú.

Correa, F. (2015). *El Teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. (tesis pregrado). Universidad de Piura, Perú.

- Fernández, J. (2021). *Influencia del trabajo remoto en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa distribuidora de Chiclayo durante la pandemia Sars-Cov2.* (tesis postgrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- López, E. y Neira, L. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú.* (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Moreno, E., Alfonso Y. y Peña W. (2018). *El teletrabajo, impacto en la calidad de vida de los colaboradores del área de soporte técnico de la compañía Colvatec S.A.* (tesis de postgrado). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Bogotá, Colombia.
- Orlando, C. (2015). *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá.* (tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Reyes, L. (2018). *Impacto del teletrabajo en la vida de los trabajadores de una empresa multinacional. Características y Prospectivas.* (tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México Programa de Posgrado en Ciencias de Administración, México.
- Seijas, E. (2020). *Motivación y Satisfacción laboral en los empleados de la empresa Castino S.A.C. Trujillo 2019.* (tesis de maestría). Universidad cesar vallejo, Trujillo.

Soto, V. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. (tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.

REVISTA

García, V. (04 de mayo 2020). Cómo conciliar la vida laboral y personal con el teletrabajo. *Revistabyte*. <https://revistabyte.es/covid-19/teletrabajo-6/>

Peiró, J. y Ripol, P. (1999). Psicología de las organizaciones: cambios recientes, retos y perspectivas. *Revista de la psicología general y aplicada*, 52(2-3), 169-176. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2498305>

Puntriano, C. (2015). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *IUS ET VERITAS*, 14(29), 157-178. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740/12309>

Quintero, J. (02 de febrero de 2020). Las tecnologías de la información y las comunicaciones como apoyo a las actividades internacionales y al aprendizaje a distancia en las universidades. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 versión On-line ISSN 2218-3620. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100366

Sánchez, M., y García, M. (30 de junio de 2017). Satisfacción laboral en los entornos de teletrabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>

Páginas web

Consultora Mercer. (25 de junio de 2018). *Teletrabajo en el Perú*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/mercer-22-empresas-peruanas-permite-teletrabajo-236825-noticia/>

Consultora Mercer. (09 de abril de 2020). *Teletrabajo en el Perú por crisis Covid-19*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/coronavirus-peru-el-18-de-grandes-empresas-peruanas-despedira-trabajadores-por-crisis-del-covid-19-segun-encuesta-de-mercer-nndc-noticia/>

Cross, T. (2017). *The future technology of working green. Telecommuting 2017*. <http://techtionary.com/books/telecommuting/index.pdf>

Dawis, V. y Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis. University of Minnesota Press.
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/jjcs1de1.pdf>

Economía y negocios (19 de julio del 2021). *Oficinas híbridas, física y la vía remota, es el futuro en puerta*.
<https://listindiario.com/economia/2021/07/19/680030/oficinas-hibridas-fisica-y-la-via-remota-es-el-futuro-en-puerta>

Graber, S. (20 de marzo de 2015). *Why remote work thrives in some companies and fails in others*. <https://hbr.org/2015/03/why-remote-work-thrives-in-some-companies-and-fails-in-others>

Instituto Peruano de Economía. (19 de agosto de 2020). *Trabajo a distancia*.
<https://www.ipe.org.pe/portal/boletin-ipe-trabajo-a-distancia/>

Marquina, P. (09 de julio de 2021). *¿Qué beneficios tiene trabajar en oficina?*
<https://rpp.pe/columnistas/percymarquinafeldman/que-beneficios-tiene-trabajar-en-oficina-noticia-1346648>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (02 de noviembre de 2015).
Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Organización internacional del trabajo. (2019). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.* [https://www.ilo.org › publication › wcms_758007](https://www.ilo.org/publication/wcms_758007)

MINTIC y MINTRA (2013). *Libro Blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia.*
https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Revista estadounidense CIO. (19 de noviembre de 2020). *La digitalización.*
<https://revistacio.com/>

Téllez, J. (17 de mayo de 2007). *Teletrabajo.*
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>

Westreicher G. (23 de febrero de 2020). *Encuesta.*
<https://economipedia.com/definiciones/encuesta.html>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario nivel de adaptación al teletrabajo

INSTRUCCIONES: A continuación, se presente una serie de enunciados a las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

TDA: TOTALMENTE DE ACUERDO (5)

DA: DE ACUERDO (4)

I: INDECISO (3)

ED: EN DESACUERDO (2)

TDE: TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)

	ENUNCIADOS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	¿Has establecido un plan donde organices tus tiempos para cumplir con el teletrabajo y con las actividades cotidianas del hogar?					
2	¿Cuentas con un horario fijo de trabajo?					
3	¿Tienes un horario determinado para contactarte con tu jefe inmediato?					
4	¿Te has establecido plazos y fechas realistas para cumplir con tu teletrabajo?					
5	¿Has impuesto límites al término de tu jornada laboral de teletrabajo?					
6	¿La editora La Industria les ha proporcionado recursos y herramientas digitales necesarias para realizar tu teletrabajo de forma eficiente?					
7	¿Respetas la información y protección de datos confidenciales de la editora a través del acceso remoto?					
8	¿Tienes una respuesta rápida de soporte técnico en caso de fallas con la conexión al sistema?					
9	¿El teletrabajo ha permitido que la interacción con tus colegas sea más eficiente y eficaz?					
10	¿El teletrabajo ha generado que te sientas aislado/a de la organización?					
11	¿El teletrabajo te ha generado cambios físicos y mentales?					
12	¿Cuentas con instalaciones adecuadas en tu hogar para realizar teletrabajo?					
13	¿La editora La Industria cuenta con una línea de apoyo online (psicóloga) en materia de salud física y mental?					
14	¿Has sido víctima de algún hackeo?					
15	¿El teletrabajo te ha permitido desarrollar habilidades digitales?					
16	¿Te has adaptado fácilmente al teletrabajo?					
17	¿Te han capacitado para que puedas usar las TIC eficientemente durante tu teletrabajo?					
18	¿Mantienes una comunicación fluida con tus jefes, colegas y con miembros de tu hogar?					
19	¿Te sientes estresado o agotado emocionalmente al no tener establecido el equilibrio entre el ámbito personal, familiar y laboral?					
20	¿El teletrabajo ha disminuido tu nivel de estrés por el transporte y contaminación?					

Anexo 2: Cuestionario nivel de satisfacción laboral

INSTRUCCIONES: A continuación, se presente una serie de enunciados a las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

	ENUNCIADOS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
21	¿Has sido motivado por el esfuerzo que realizas en tus actividades?					
22	¿La empresa ofrece incentivos para incrementar tu desempeño?					
23	¿Has sentido que uno de tus compañeros ha sido favorecido y reconocido?					
24	¿Los equipos informáticos que utilizas están en condiciones óptimas?					
25	¿Haces uso de equipos propios para efectuar tus labores?					
26	¿Los espacios físicos son cómodos y seguros para realizar teletrabajo?					
27	¿La editora La Industria te da la opción de tomar prestado algún equipo ergonómico (sillas, escritorios, lámparas, útiles de oficina)?					
28	¿Conoce los posibles riesgos y peligros para tu salud y seguridad?					
29	¿El comité de seguridad y salud, te ha capacitado acerca de las normas y protocolo de seguridad en el trabajo y hogar?					
30	¿Te sientes parte del equipo de trabajo?					
31	¿Construyes relaciones virtuales favorables con tus compañeros de trabajo?					
32	¿Te has distanciado con algunos colegas de la editora?					
33	¿Mi jefe inmediato me apoya para desarrollar con eficiencia el teletrabajo?					
34	¿Has tenido inconvenientes o percances durante tu jornada de teletrabajo, generados por algún miembro de tu familia? (bullas, educación remota, cuidado de niños, etc.)					
35	¿El teletrabajo te ha generado sobrecarga laboral?					
36	¿Sientes ansiedad, depresión y estrés laboral por el teletrabajo?					
37	¿El teletrabajo aumento el consumo de comida chatarra, cigarrillos y bebidas alcohólicas?					
38	¿Esta modalidad te ha generado problemas de salud como mala postura, dolor lumbar, fatiga visual?					
39	¿El confinamiento y teletrabajo provoca que te sientas mal contigo mismo?					
40	¿Te sientes satisfecho con esta modalidad de trabajo implementada en la editora La Industria?					

Anexo 3: Fichas de validación

FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS

TÍTULO: Teletrabajo y satisfacción laboral de la empresa Editora La Industria de Trujillo 2021

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de adaptación del teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Editora La Industria de Trujillo 2021.

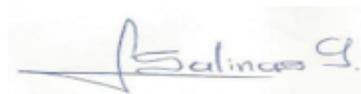
Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el nivel de adaptación del teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral de la Empresa Editora La Industria de Trujillo.

Juez experto: Diana Jacqueline Salinas Gamboa

Firma:

Grado académico del experto: Doctora

Fecha de revisión: 09 junio 2021



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: TELETRABAJO	Tiempo y organización	Planificación	¿Has establecido un plan donde organices tus tiempos para cumplir con el teletrabajo y con las actividades cotidianas del hogar?	x		x		x		x		
		Horario	¿Cuentas con un horario fijo de trabajo?	x		x		x		x		
			¿Tienes un horario determinado para contactarte con tu jefe inmediato?	x		x		x		x		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V1: TELETRABAJO	Tiempo y organización	Flexibilidad	¿Te has establecido plazos y fechas realistas para cumplir con tu teletrabajo?	x		x		x		x			
		Limitación	¿Has impuesto límites al término de tu jornada laboral de teletrabajo?	x		x		x		x			
	Digitalización	Herramientas digitales	¿La editora La Industria les ha proporcionado recursos y herramientas digitales necesarias para realizar tu teletrabajo de forma eficiente?	x		x		x		x			
		Acceso remoto	¿Respetas la información y protección de datos confidenciales de la editora a través del acceso remoto?	x		x		x		x			
			¿Tienes una respuesta rápida de soporte técnico en caso de fallas con la conexión al sistema?	x		x		x		x			
	Comunicación	Interacción	¿El teletrabajo ha permitido que la interacción con tus colegas sea más eficiente y eficaz?	x		x		x		x			
			¿El teletrabajo ha generado que te sientas aislado/a de la organización?	x		x		x		x			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: TELETRABAJO	Seguridad y salud en el trabajo	Bienestar físico y mental	¿El teletrabajo te ha generado cambios físicos y mentales?	x		x		x		x		
		Instalaciones	¿Cuentas con instalaciones adecuadas en tu hogar para realizar teletrabajo?	x		x		x		x		
		Protección en el trabajo	¿La editora La Industria cuenta con una línea de apoyo online (psicólogos) en materia de salud física y mental?	x		x		x		x		
		Riesgos laborales	¿Has sido víctima de algún hackeado?	x		x		x		x		
	Formación	Aptitud	¿El teletrabajo te ha permitido desarrollar habilidades digitales?	x		x		x		x		
		Actitud	¿Te has adaptado fácilmente al teletrabajo?	x		x		x		x		
		Capacitación	¿Te han capacitado para que puedas usar las TIC eficientemente durante tu teletrabajo?	x		x		x		x		
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	Comunicación	¿Mantienes una comunicación fluida con tus jefes, colegas y con miembros de tu hogar?	x		x		x		x		
		Impacto	¿Te sientes estresado o agotado emocionalmente al no tener establecido el equilibrio entre el ámbito personal, familiar y laboral?	x		x		x		x		
			¿El teletrabajo ha disminuido tu nivel de estrés por el transporte y contaminación?	x		x		x		x		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Recompensas	Reconocimiento	¿Has sido motivado por el esfuerzo que realizas en tus actividades?	x		x		x		x		
			¿La empresa ofrece incentivos para incrementar tu desempeño?	x		x		x		x		
		Trato igualitario	¿Has sentido que uno de tus compañeros ha sido favorecido y reconocido?	x		x		x		x		
	Condiciones de trabajo	Equipos adecuados	¿Los equipos informáticos que utilizas están en condiciones óptimas?	x		x		x		x		
			¿Haces uso de equipos propios para efectuar tus labores?	x		x		x		x		
		Ambiente de trabajo	¿Los espacios físicos son cómodos y seguros para realizar teletrabajo?	x		x		x		x		
			¿La editora La Industria te da la opción de tomar prestado algún equipo ergonómico (sillas, escritorios, lámparas, útiles de oficina)?	x		x		x		x		
		Seguridad	¿Conoce los posibles riesgos y peligros para tu salud y seguridad?	x		x		x		x		
			¿El comité de seguridad y salud, te ha capacitado acerca de las normas y protocolo de seguridad en el trabajo y hogar?	x		x		x		x		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Compañerismo	Trabajo en equipo	¿Te sientes parte del equipo de trabajo?	x		x		x		x		
			¿Construyes relaciones virtuales favorables con tus compañeros de trabajo?	x		x		x		x		
		Relación cordial	¿Te has distanciado con algunos colegas de la editora?	x		x		x		x		
			Apoyo organizacional	¿Mi jefe inmediato me apoya para desarrollar con eficiencia el teletrabajo?	x		x		x		x	
	Ausentismo	Eventos personales	¿Has tenido inconvenientes o percances durante tu jornada de teletrabajo, generados por algún miembro de tu familia? (bulla, educación remota, cuidado de niños, etc.)	x		x		x		x		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Salud	Mental	¿El teletrabajo te ha generado sobrecarga laboral?	x		x		x		x			
			¿Sientes ansiedad, depresión y estrés laboral generado por el teletrabajo?	x		x		x		x			
		Físico	¿El teletrabajo aumento el consumo de comida chatarra, cigarrillos y bebidas alcohólicas?	x		x		x		x			
			¿Esta modalidad te ha generado problemas de salud como mala postura, dolor lumbar, fatiga visual?	x		x		x		x			
		Emocional	¿El confinamiento y teletrabajo ha generado que te sientas mal contigo mismo?	x		x		x		x			
			¿Te sientes satisfecho con esta modalidad de trabajo implementada en la editora La Industria?	x		x		x		x			

FICHA DE VALIDACION DE EXPERTOS

TITULO: Teletrabajo y satisfacción laboral de la empresa editora La Industria de Trujillo 2021

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de adaptación del teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo, 2021.

Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el nivel de adaptación del teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

Juez experto: José Germán Salinas Gamboa

Firma:

Grado académico del experto: Doctor en Administración **Fecha de revisión:** 09 junio 2021



Dr. José Germán Salinas Gamboa
 CLAD N° 1602 CPP N° 14110

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V1: TELETRABAJO	Tiempo y organización	Planificación	¿Has establecido un plan donde organices tus tiempos para cumplir con el teletrabajo y con las actividades cotidianas del hogar?	✓		✓		✓		✓			
		Horario	¿Cuentas con un horario fijo de trabajo?	✓		✓		✓		✓			
			¿Tienes un horario determinado para contactarte con tu jefe inmediato?	✓		✓		✓		✓			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: TELETRABAO	Tiempo y organización	Flexibilidad	¿Te has establecido plazos y fechas realistas para cumplir con tu teletrabajo?	✓		✓		✓		✓		
		Limitación	¿Has impuesto límites al término de tu jornada laboral de teletrabajo?	✓		✓		✓		✓		
	Digitalización	Herramientas digitales	¿La editora La Industriales ha proporcionado recursos y herramientas digitales necesarias para realizar tu teletrabajo de forma eficiente?	✓		✓		✓		✓		
		Acceso remoto	¿Respetas la información y protección de datos confidenciales de la editora a través del acceso remoto?	✓		✓		✓		✓		
			¿Tienes una respuesta rápida de soporte técnico en caso de fallas con la conexión al sistema?	✓		✓		✓		✓		
	Comunicación	Interacción	¿El teletrabajo ha permitido que la interacción con tus colegas sea más eficiente y eficaz?	✓		✓		✓		✓		
			¿El teletrabajo ha generado que te sientas aislado/a de la organización?	✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V1: TELETRABAO	Seguridad y salud en el trabajo	Bienestar físico y mental	¿El teletrabajo te ha generado cambios físicos y mentales?	✓		✓		✓		✓			
		Instalaciones	¿Cuentas con instalaciones adecuadas en tu hogar para realizar teletrabajo?	✓		✓		✓		✓			
		Protección en el trabajo	¿La editora La Industria cuenta con una línea de apoyo online (psicóloga) en materia de salud física y mental?	✓		✓		✓		✓			
		Riesgos laborales	¿Has sido víctima de algún hackeo?	✓		✓		✓		✓			
	Formación	Aptitud	¿El teletrabajo te ha permitido desarrollar habilidades digitales?	✓		✓		✓		✓			
		Actitud	¿Te has adaptado fácilmente al teletrabajo?	✓		✓		✓		✓			
		Capacitación	¿Te han capacitado para que puedas usar las TIC eficientemente durante tu teletrabajo?	✓		✓		✓		✓			
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	Comunicación	¿Mantienes una comunicación fluida con tus jefes, colegas y con miembros de tu hogar?	✓		✓		✓		✓			
		Impacto	¿Te sientes estresado o agotado emocionalmente al no tener establecido el equilibrio entre el ámbito personal, familiar y laboral?	✓		✓		✓		✓			
			¿El teletrabajo ha disminuido tu nivel de estrés por el transporte y contaminación?	✓		✓		✓		✓			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Recompensas	Reconocimiento	¿Has sido motivado por el esfuerzo que realizas en tus actividades?	✓		✓		✓		✓		
			¿La empresa ofrece incentivos para incrementar tu desempeño?	✓		✓		✓		✓		
		Trato igualitario	¿Has sentido que uno de tus compañeros ha sido favorecido y reconocido?	✓		✓		✓		✓		
	Condiciones de trabajo	Equipos adecuados	¿Los equipos informáticos que utilizas están en condiciones óptimas?	✓		✓		✓		✓		
			¿Haces uso de equipos propios para efectuar tus labores?	✓		✓		✓		✓		
		Ambiente de trabajo	¿Los espacios físicos son cómodos y seguros para realizar teletrabajo?	✓		✓		✓		✓		
			¿La editora La Industria te da la opción de tomar prestado algún equipo ergonómico (sillas, escritorios, lámparas, útiles de oficina)?	✓		✓		✓		✓		
		Seguridad	¿Conoce los posibles riesgos y peligros para tu salud y seguridad?	✓		✓		✓		✓		
			¿El comité de seguridad y salud, te ha capacitado acerca de las normas y protocolo de seguridad en el trabajo y hogar?	✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Compañerismo	Trabajo en equipo	¿Te sientes parte del equipo de trabajo?	✓		✓		✓		✓		
			¿Construyes relaciones virtuales favorables con tus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		✓		
		Relación cordial	¿Te has distanciado con algunos colegas de la editora?	✓		✓		✓		✓		
		Apoyo organizacional	¿Mi jefe inmediato me apoya para desarrollar con eficiencia el teletrabajo?	✓		✓		✓		✓		
	Ausentismo	Eventos personales	¿Has tenido inconvenientes o percances durante tu jornada de teletrabajo, generados por algún miembro de tu familia? (bulla, educación remota, cuidado de niños, etc.)	✓		✓		✓		✓		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Salud	Mental	¿El teletrabajo te ha generado sobrecarga laboral?	✓		✓		✓		✓		
			¿Sientes ansiedad, depresión y estrés laboral generado por el teletrabajo?	✓		✓		✓		✓		
		Físico	¿El teletrabajo aumento el consumo de comida chatarra, cigarrillos y bebidas alcohólicas?	✓		✓		✓		✓		
			¿Esta modalidad te ha generado problemas de salud como mala postura, dolor lumbar, fatiga visual?	✓		✓		✓		✓		
		Emocional	¿El confinamiento y teletrabajo ha generado que te sientas mal contigo mismo?	✓		✓		✓		✓		
			¿Te sientes satisfecho con esta modalidad de trabajo implementada en la editora La Industria?	✓		✓		✓		✓		

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TITULO: Teletrabajo y satisfacción laboral de la empresa editora La Industria de Trujillo 2021

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de adaptación del teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral en la Empresa Editora La Industria de Trujillo, 2021.

Hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el nivel de adaptación del teletrabajo y el nivel de satisfacción laboral de la empresa Editora La Industria de Trujillo.

Juez experto: Héctor Percy Luján López

Firma:

Grado académico del experto: Doctor en Administración

Fecha de revisión: 09 junio 2021



VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: TELETRABAJO	Tiempo y organización	Planificación	¿Has establecido un plan donde organices tus tiempos para cumplir con el teletrabajo y con las actividades cotidianas del hogar?	x		x		x		x		Fuera del horario laboral
		Horario	¿Cuentas con un horario fijo de trabajo?	x		x		x		x		
			¿Tienes un horario determinado para contactarte con tu jefe inmediato?	x		x		x		x		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: TELETRABAJO	Tiempo y organización	Flexibilidad	¿Te has establecido plazos y fechas realistas para cumplir con tu teletrabajo?		x	x		x		x		¿qué son realistas?
		Limitación	¿Has impuesto límites al término de tu jornada laboral de teletrabajo?	x		x		x		x		
	Digitalización	Herramientas digitales	¿La editora La Industria les ha proporcionado recursos y herramientas digitales necesarias para realizar tu teletrabajo de forma eficiente?		x	x		x		x		¿son digitales?
		Acceso remoto	¿Respetas la información y protección de datos confidenciales de la editora a través del acceso remoto?	x		x		x		x		
			¿Tienes una respuesta rápida de soporte técnico en caso de fallas con la conexión al sistema?	x		x		x		x		
	Comunicación	Interacción	¿El teletrabajo ha permitido que la interacción con tus colegas sea más eficiente y eficaz?	x		x		x		x		
			¿El teletrabajo ha generado que te sientas aislado/a de la organización?	x		x		x		x		Sientes respaldado

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: TELETRABAJO	Seguridad y salud en el trabajo	Bienestar físico y mental	¿El teletrabajo te ha generado cambios físicos y mentales?		x	x		x		x		¿qué son cambios físicos y mentales?
		Instalaciones	¿Cuentas con instalaciones adecuadas en tu hogar para realizar teletrabajo?	x		x		x		x		Más que instalaciones entornos adecuados
		Protección en el trabajo	¿La editora La Industria cuenta con una línea de apoyo online (psicóloga) en materia de salud física y mental?	x		x		x		x		No necesariamente psicológica
		Riesgos laborales	¿Has sido víctima de algún hackeoj?	x		x		x		x		
	Formación	Aptitud	¿El teletrabajo te ha permitido desarrollar habilidades digitales?	x		x		x		x		Desarrollar o aprender
		Actitud	¿Te has adaptado fácilmente al teletrabajo?	x		x		x		x		
		Capacitación	¿Te han capacitado para que puedas usar las TIC eficientemente durante tu teletrabajo?	x		x		x		x		Capacitación puntual o continua?
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	Comunicación	¿Mantienes una comunicación fluida con tus jefes, colegas y con miembros de tu hogar?		x	x		x		x		Separar hogar con trabajo
		Impacto	¿Te sientes estresado o agotado emocionalmente al no tener establecido el equilibrio entre el ámbito personal, familiar y laboral?	x		x		x		x		
			¿El teletrabajo ha disminuido tu nivel de estrés por el transporte y contaminación?	x		x		x		x		Que es estrés?

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Recompensas	Reconocimiento	¿Has sido motivado por el esfuerzo que realizas en tus actividades?	x		x		x		x		
			¿La empresa ofrece incentivos para incrementar tu desempeño?	x		x		x		x		
		Trato igualitario	¿Has sentido que uno de tus compañeros ha sido favorecido y reconocido?	x		x		x		x		
	Condiciones de trabajo	Equipos adecuados	¿Los equipos informáticos que utilizas están en condiciones óptimas?	x		x		x		x		
			¿Haces uso de equipos propios para efectuar tus labores?	x		x		x		x		
		Ambiente de trabajo	¿Los espacios físicos son cómodos y seguros para realizar teletrabajo?		x	x		x		x		
			¿La editora La Industria te da la opción de tomar prestado algún equipo ergonómico (sillas, escritorios, lámparas, útiles de oficina)?		x	x		x		x		Para ser usado dónde?

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones de trabajo	Seguridad	¿Conoce los posibles riesgos y peligros para tu salud y seguridad?	x		x		x		x			
			¿El comité de seguridad y salud, te ha capacitado acerca de las normas y protocolo de seguridad en el trabajo y hogar?	x		x		x		x			
	Compañerismo	Trabajo en equipo	¿Te sientes parte del equipo de trabajo?	x		x		x		x			
		Relación cordial	¿Construyes relaciones virtuales favorables con tus compañeros de trabajo?	x		x		x		x			
			¿Te has distanciado con algunos colegas de la editora?	x		x		x		x			
		Apoyo organizacional	¿Mi jefe inmediato me apoya para desarrollar con eficiencia el teletrabajo?	x		x		x		x			
	Ausentismo	Eventos personales	¿Has tenido inconvenientes o percances durante tu jornada de teletrabajo, generados por algún miembro de tu familia? (bulla, educación remota, cuidado de niños, etc.)	x		x			x		x		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con la variable		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Salud	Mental	¿El teletrabajo te ha generado sobrecarga laboral?		x		x	x		x		Qué tipo de sobrecarga?
			¿Sientes ansiedad, depresión y estrés laboral por el teletrabajo?	x		x		x		x		
		Físico	¿El teletrabajo aumento el consumo de comida chatarra, cigarrillos y bebidas alcohólicas?		x	x		x		x		Muy directa; aumento de apetito
			¿Esta modalidad te ha generado problemas de salud como mala postura, dolor lumbar, fatiga visual ?	x		x		x		x		
		Emocional	¿El confinamiento y teletrabajo provoca que te sientas mal contigo mismo?		x	x		x		x		Mal=enojado
			¿Te sientes satisfecho con esta modalidad de trabajo implementada en la editora La Industria?		x		x	x		x		Pendiente la Salud Espiritual

Anexo 4: Encuesta aplicada



TELETRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Preguntas

Respuestas **33**

33 respuestas



Se aceptan respuestas



Enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSczxmEvnG5AuB2Lwc08x_og9RM_dDqzIXtpWxqDykEa7eXkfA/viewform

Anexo 5: Tablas

Tabla 11

Elaboración de un plan de organización para el teletrabajo y actividades del hogar

Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	7	21.21%
De acuerdo	16	48.48%
Indeciso	6	18.18%
En desacuerdo	3	9.09%
Totalmente en desacuerdo	1	3.03%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

Tabla 12

Disminución de estrés por transporte y contaminación

Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	15	45.45%
De acuerdo	11	33.33%
Indeciso	0	0.00%
En desacuerdo	5	15.15%
Totalmente en desacuerdo	2	6.06%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

Tabla 13

Apoyo de las jefaturas para el desarrollo del teletrabajo

Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	5	15.15%
De acuerdo	19	57.58%
Indeciso	2	6.06%
En desacuerdo	7	21.21%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

Tabla 14

Problemas de salud generados por el teletrabajo

Alternativas	fi	%
Totalmente de acuerdo	18	54.55%
De acuerdo	11	33.33%
Indeciso	2	6.06%
En desacuerdo	2	6.06%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Total	33	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada, junio 2021

Elaboración: Las autoras

