UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"FLEXIBILIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES EN EL ÁREA RESOLUTIVA DE UN ORGANISMO SUPERVISOR DE PERÚ, 2024."

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Presentado por:

Bach. Huamán Alcalá, Nélida Aurora

ORCID: 0009-0005-0917-4570

Bach. Sandoval Alcalá, Dylan Aarón

ORCID: 0009-0000-6584-8123

Asesor:

Dr. Ochoa Paredes, Filiberto Fernando

ORCID: 0000-0001-8343-9008

Tipo de investigación:

Básica

Línea de Investigación:

Comportamiento Organizacional

Cañete - Perú

2024

Hoja del Jurado

Firmado digitalmente por: VARGAS GODOY Victor Carmelino FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/10/2024 09:36:00-0500

Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy

Presidente

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala

Firmado digitalmente por: TASAYCO JALA Abel Alejandro FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/09/2024 21:06:40-0500

Secretario

Firmado digitalmente por: WU MATTA JULIO FIR 06767672 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/10/2024 19:50:14-0500

Mg. Julio Wu Matta

Vocal

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes

Asesor

Firmado digitalmente por: OCHOA PAREDES Filiberto Fernando FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/10/2024 10:26:14-0500

Dedicatoria

A mi familia, por ser mi pilar fundamental y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. A quienes siempre han estado a mi lado, brindándome su incondicional apoyo y motivación en cada paso de este camino. Este logro es para ustedes.

- Dylan Sandoval

A mis padres, por el apoyo y amor incondicional que me han brindado. Su esfuerzo, dedicación y enseñanzas han contribuido a que todo sea posible.
¡Este logro es de ustedes también!

- Nélida Huamán

Agradecimiento

A Dios, por la vida; a mis profesores y colegas por su apoyo constante; y a todos los colaboradores que hicieron posible este estudio. Su confianza y enseñanza han sido esenciales en mi camino profesional.

- Dylan Sandoval

A Dios, por las bendiciones, a mi familia por la constantemente motivación, a los docentes por compartir sus conocimientos; y a todos los que estuvieron presentes durante esta trayectoria.

¡Inmensamente agradecida!

- Nélida Huamán

Índice

Hoja del Jurado i

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Índice de Tablas vi

Índice de Figuras vii

Resumen viii

Abstract ix

Introducción 1

I. Planteamiento del Problema 3

1.1 Descripción de la Realidad Problemática 3

1.2 Formulación del Problema 5

1.2.3 *Problema general* 5

1.2.3 *Problema específicos* 5

1.3 Objetivos 5

1.3.1 Objetivo general 5

1.3.2 Objetivos específicos 5

1.4 Justificación 6

1.4 Delimitación de la Investigación 7

1.4.1 Delimitación teórica 7

1.4.2 Delimitación temporal 7

1.4.3 Delimitación espacial 7

II. Marco Teórico y Empírico 8

2.1 Marco Teórico 8

2.1.1 Flexibilidad laboral 8

2.1.1 Satisfacción laboral 12

2.2 Antecedentes 18

A. Antecedentes nacionales 18

B. Antecedentes internacionales 21
2.3 Definición de Términos Básicos 23
III. Hipótesis y Variables 24
3.1 Hipótesis 24
3.1.1 Hipótesis general 24
3.1.2 Hipótesis específicos 24
3.2 Definición Conceptual de las Variables 25
3.3 Operacionalización de las Variables 26
IV. Diseño Metodológico 27
4.1 Tipo de Investigación 27
4.2 Diseño de Investigación 27
4.3. Método de Investigación 27
4.4 Población y Muestra 28
4.5 Lugar de Estudio 29
4.6 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de los Datos 29
4.7 Análisis y Procesamiento de Datos 29
V. Resultados 31
5.1 Resultados descriptivos 31
5. 2 Estadística inferencial 36
VI. Discusión de Resultados 40
VII. Conclusiones 43
VIII. Recomendaciones 45
IX. Referencias 47
X. Anexos 53

Índice de Tablas

Tabla 1. Estadística de fiabilidad de instrumento de investigación. 29

Tabla 2. Resultados de prueba de normalidad de las variables flexibilidad y satisfacción laboral. 29

Tabla 3. Distribución de porcentajes según los indicadores y/o ítems de la flexibilidad laboral 31

Tabla 4. Distribución de porcentajes según los indicadores y/o ítems de la satisfacción laboral 32

Tabla 5. Distribución de porcentajes y frecuencias según la flexibilidad laboral y sus dimensiones..... 33

Tabla 6. Distribución de porcentajes y frecuencias según la satisfacción laboral y sus dimensiones..... 34

Tabla 7. Coeficiente de correlación y significancia entre flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024. 36

Tabla 8. Coeficiente de correlación y significancia entre la flexibilidad de horario y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024. 37

Tabla 9. Coeficiente de correlación y significancia entre la flexibilidad de localización y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024. 38

Tabla 10. Coeficiente de correlación y significancia entre la flexibilidad funcional y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024. 39

Índice de Figuras

Figura 1: Fórmula de muestra probabilística de una población finita 28

Figura 2. Gráfico según la distribución porcentual de la flexibilidad laboral y sus dimensiones..... 33

Figura 3. Gráfico según la distribución porcentual de la satisfacción laboral y sus dimensiones..... 35

Resumen

La presente investigación denominada “Flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024”, que tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación entre ambas variables. Se implementó un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, transversal, la muestra fue aleatoria y estuvo conformada por 82 colaboradores. La técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual presentó una confiabilidad fuerte con un coeficiente del Alfa de Cronbach de 0.866. El resultado de la presente investigación permitió verificar que sí existe una relación positiva alta entre la flexibilidad y satisfacción laboral, con un coeficiente rho de Spearman igual a 0.787; con un nivel de significancia p-valor menor al 5% lo que permite rechazar la hipótesis nula y por consecuencia aceptar la hipótesis del investigador.

Palabras claves: flexibilidad, satisfacción, teletrabajo

Abstract

The present investigation called “Flexibility and job satisfaction of collaborators in the resolution area of a Supervisory Institution of Peru, 2024” whose main objective was to determine the level of relationship between both variables. A quantitative, descriptive-correlational, cross-sectional approach was implemented, the sample was random and consisted of 82 collaborators. The technique was the survey and the instrument used was the questionnaire, which presented strong reliability with a Cronbach's Alpha coefficient of 0.866. The results of this research allowed us to verify that there is a high positive relationship between flexibility and job satisfaction, with a Spearman's rho coefficient equal to 0.787; with a significance level p-value less than 5%, which allows us to reject the null hypothesis and consequently accept the researcher's hypothesis.

Keywords: flexibility, satisfaction, teleworking

Introducción

En un mundo laboral en constante evolución, la flexibilidad laboral ha emergido como una respuesta a las cambiantes demandas tanto de los empleados como de las organizaciones. Esta tendencia es considerada en el ámbito privado, así como también en el público, las entidades gubernamentales buscan adaptarse a nuevas dinámicas de trabajo para mejorar la eficiencia y la satisfacción de sus empleados.

A nivel mundial, empresas como Google y Microsoft han adoptado prácticas de flexibilidad laboral que permiten a sus empleados trabajar desde cualquier lugar y ajustar sus horarios según sus necesidades personales. Se ha demostrado que estas políticas influyen positivamente en la satisfacción y la retención del talento. Según un estudio del *Great Place to Work*, los empleados que trabajan de manera remota al menos una vez al mes tienen un 24% más de probabilidad de sentirse satisfechos con sus trabajos que aquellos que no lo hacen (Hogan, 2020).

En países como Chile y Colombia han implementado políticas de teletrabajo para empleados del sector público y privado, especialmente debido al COVID-19. En Chile, la Ley de Teletrabajo promulgada durante el 2020 ha permitido a muchos trabajadores mantener su empleo mientras cumplen con sus responsabilidades desde casa, lo que ha mejorado significativamente su satisfacción laboral y bienestar. De igual manera, en Colombia, un estudio realizado por la Universidad del Rosario en 2021 encontró que el 78% de los trabajadores que practican el teletrabajo o algún método de trabajo flexible reportan niveles altos de satisfacción laboral debido a la flexibilidad y al equilibrio entre la vida laboral y personal (Useche et al., 2021).

En Perú, aunque la adopción de prácticas de flexibilidad laboral ha sido más limitada, se han logrado avances significativos en este ámbito. La Ley N° 30036, que regula el teletrabajo, marcó un hito al impulsar tanto al sector público como al privado a implementar

formas de trabajo más flexibles. Posteriormente, la Ley N° 31572 se enfocó en regular el teletrabajo en entidades públicas y privadas, promoviendo un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y fomentando políticas públicas para su desarrollo. Según un estudio de la Cámara de Comercio de Lima, las organizaciones que han incorporado el teletrabajo y horarios flexibles han visto un aumento del 35% en la satisfacción de sus empleados (Miani, 2023).

La satisfacción laboral, por otro lado, es un factor crítico que influye directamente a que los empleados estén motivados, comprometidos y tengan un buen rendimiento. Se define como el grado en que los trabajadores se sienten contentos y realizados en su entorno laboral. Diversos estudios han demostrado que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con una serie de beneficios organizacionales, incluyendo la reducción del ausentismo, la mejora del desempeño y la retención del talento.

Esta tesis de estructura de la siguiente forma: en el Capítulo I está conformado por el planteamiento del problema, la formulación del problema, objetivos, justificación y delimitación. En el Capítulo II, se presenta el marco teórico, antecedentes y definición de términos básicos. El Capítulo III está dedicado a formulación de hipótesis, definición conceptuales y operacionalización de las variables. El Capítulo IV muestra el diseño metodológico. En el Capítulo V se dan a conocer los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. En los capítulos VI, VII y VII se discutirán los hallazgos y se llegarán a las conclusiones y recomendaciones.

I. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el ámbito global, la flexibilidad laboral viene tomando gran relevancia dentro de las organizaciones. Lo que empezó como una tendencia modesta ha llegado a convertirse en una alternativa apreciada tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para los trabajadores, facilita el equilibrio entre la vida laboral y personal y contribuye a una mayor satisfacción en el trabajo; para los empleadores, fomenta el compromiso y ayuda a retener el talento.

Diferentes empresas y empleados se vieron obligados a adaptarse a formas de trabajo que previamente no eran tan populares y que se pensaba tardarían en implementarse en nuestro país. Esto evidenció la necesidad de que las empresas peruanas se mantengan a la vanguardia en cuanto a las tendencias laborales adoptadas por los países desarrollados, reestructurando sus modelos de trabajo convencionales.

Debido a la situación experimentada durante la pandemia, ha aumentado el interés en la importancia de considerar la flexibilidad laboral para implementar nuevas modalidades de trabajo. Este cambio ha llevado a reconsiderar los modelos clásicos de gestión que enfatizan que es necesario la presencia de los empleados en las oficinas para llevar a cabo diversas tareas (Arango, 2023).

Con la globalización, las entidades buscan mantener un nivel alto de competitividad en el mercado laboral; por eso, los altos directivos de las instituciones y empresas están en la búsqueda de estrategias que les permita lograr sus objetivos. Por consiguiente, los activos más importantes de las organizaciones son sus colaboradores. Entones, es crucial mantenerlos satisfechos en sus labores, ya que esto genera un incremento en el compromiso y productividad de los trabajadores determinando el éxito de estas. De este modo, muchas organizaciones han comenzado a ofrecer a sus empleados diversas propuestas para

beneficiarlos tanto personal como profesionalmente, conocidas como "arreglos de trabajo flexible" (Madero et al., 2021).

A causa de las tendencias actuales en las personas que están cambiando su manera de relacionarse con las empresas donde ofrecen sus servicios. Se muestra que buscan un equilibrio entre su vida laboral de la personal, alejándose del "sacrificio" que antes implicaba pertenecer a una empresa, incluso si eso significaba dejar de lado sus actividades personales.

La pandemia aceleró la implementación del trabajo remoto y semipresencial en Perú, un tipo de trabajo flexible, lo que permitió a muchas personas resguardarse y reducir sus posibilidades de contagio. Sin embargo, también demostró que los trabajadores podían realizar sus funciones desde diferentes ubicaciones, controlar sus horarios, ahorrar tiempo y dinero en desplazamientos; sin que la productividad de estos se vea mermada.

En este contexto, varias entidades del estado han implementado un esquema de teletrabajo debido a la necesidad de modernizar sus operaciones y adaptarse a las circunstancias derivadas del COVID-19. Aunque inicialmente se consideró su implementación únicamente durante el período de las medidas destinadas a frenar la propagación del virus, a la fecha aún se viene efectuando la modalidad de trabajo semipresencial y remoto. No obstante, el organismo supervisor en el que se realizará la investigación está considerando volver nuevamente a la modalidad convencional de trabajo. Este retroceso en la flexibilidad laboral podría afectar negativamente en los trabajadores, que en su mayoría están a gusto con la manera actual de laborar.

Por tanto, el presente estudio fue esencial, ya que permitió identificar en qué medida la flexibilidad laboral implementada se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores. A partir de estos hallazgos, se podrán determinar si es necesario implementar más estrategias de flexibilidad laboral que aseguren una operación más eficiente para

alcanzar objetivos institucionales, beneficiando tanto a los empleados, al aumentar su satisfacción, como a los ciudadanos que dependen de sus servicios.

1.2 Formulación del Problema

1.2.3 *Problema general*

PG. ¿De qué manera la flexibilidad laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024?

1.2.3 *Problema específicos*

PE_1. ¿De qué manera la flexibilidad de horario se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024?

PE_2. ¿De qué manera la flexibilidad de localización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024?

PE_3. ¿De qué manera la flexibilidad funcional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

OG. Determinar si la flexibilidad laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

OG_1. Identificar si la flexibilidad de horario se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

OG_2. Comprobar si la flexibilidad de localización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

OG_3. Verificar si la flexibilidad funcional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

1.4 Justificación

Justificación práctica

Esta investigación es importante porque permite conocer cómo las formas de flexibilidad laboral implementadas en el Organismo Supervisor están asociadas con el grado de satisfacción de sus colaboradores, un aspecto de gran relevancia en las diversas empresas o entidades. Al ser una institución pública, recae sobre ellos una responsabilidad para atender eficientemente a los usuarios.

Esta investigación se planteó como propósito mostrar qué formas de flexibilidad laboral tienen mayor repercusión en la satisfacción de los trabajadores, y en base a ello la gerencia podrá implementar o desarrollar nuevas estrategias que les permita tener colaboradores satisfechos y, como consecuencia, el logro de sus objetivos institucionales.

Justificación teórica

Con este estudio se aportará al quehacer científico respecto a la flexibilidad y satisfacción laboral, se espera que esta investigación pueda sentar las bases y ser antecedentes de futuras investigaciones que se realizarán dentro de la casa de estudio o en las diferentes organizaciones a nivel nacional.

Justificación social

El estudio será relevante en el ámbito social, debido a que contribuye a que todos los servidores de la entidad puedan comprender que una eficiente flexibilidad y un nivel alto de satisfacción repercutirán en un provecho mutuo con la sociedad. La institución podrá corregir o fortalecer las estrategias de flexibilidad; lo que conllevará a tener colaboradores satisfechos, y brindar un servicio de calidad a la población.

Justificación metodológica

Esta investigación también se justifica porque se alcanzó los objetivos propuestos a través de la implementación del enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional, debido a

la naturaleza del propósito de la investigación se medirán las variables y será imprescindible la utilización de la estadística descriptica e inferencial. Los métodos, herramientas y técnicas servirán de guía para las futuras investigaciones similares.

Justificación de la anonimidad de la entidad

En este estudio, se decidió no revelar el nombre de la entidad en la que se desarrolló el estudio. Esta decisión responde a la solicitud expresa de la institución participante, que ha permitido la aplicación de los cuestionarios, pero ha preferido mantener su identidad en anonimato por razones de confidencialidad y protección de su imagen corporativa. Por estas razones, el presente estudio se refirió a la entidad participante como "el organismo supervisor" o "la entidad", garantizando el respeto a las condiciones establecidas por la misma**.**

1.4 Delimitación de la Investigación

1.4.1 Delimitación teórica

Este estudio se basó en las definiciones de variables establecidas por los autores principales en el campo, con el propósito de compartir los hallazgos con la entidad donde se realizó el estudio para optimizar sus estrategias de flexibilidad laboral.

1.4.2 Delimitación temporal

La delimitación temporal de este estudio se fundamenta en su diseño transversal, el cual se realizó exclusivamente durante el año 2024.

1.4.3 Delimitación espacial

El espacio alcanzado por esta investigación es únicamente dentro del área resolutiva en un Organismo Supervisor del Perú específicamente en la sede del distrito de Magdalena del Mar, Lima.

II. Marco Teórico y Empírico

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Flexibilidad laboral

A. Definición

Hill et al. (2001), definen la flexibilidad laboral como la capacidad de los empleados para ajustar tanto sus horarios de trabajo como sus ubicaciones de trabajo para satisfacer mejor sus necesidades personales y profesionales. Esto contribuye significativamente a lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. Al permitirles gestionar mejor sus responsabilidades fuera del trabajo, la flexibilidad laboral puede llevar a una mayor satisfacción, compromiso y lealtad hacia la organización.

Adicional a ello, señalan que políticas efectivas pueden ser una herramienta clave porque atrae y retiene a los talentos, además de potenciar la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo. Dicho brevemente, no solo beneficia a los trabajadores, sino que también se convierte en una ventaja para las organizaciones al promover un entorno de trabajo más adaptable y satisfactorio.

En tal sentido, Volberda (1997) menciona que la flexibilidad es un concepto amplio que abarca diversas estrategias organizacionales diseñadas para adaptarse, responder, reaccionar o anticipar los cambios en el entorno. Las estrategias que se pueden implementar en un entorno de flexibilidad laboral incluyen la disminución de las horas de trabajo presenciales, incentivos económicos, cambios en los turnos laborales y la contratación temporal, entre otras. Pueden ajustarse a lo que particularmente necesita una empresa o entidad, siempre que contribuyan a mantener o aumentar la productividad y rentabilidad (Cortes y Artazcoz, 2021).

Agregando a lo anterior, Kelliher y Anderson (2009) indican que las políticas de trabajo flexible usualmente están diseñadas para dar a los empleados un grado de elección

sobre las horas, los días y el lugar donde trabajar. La flexibilidad en el trabajo surge como consecuencia del creciente interés de los individuos en moderar su vida laboral y personal, asimismo, la necesidad de competir en el mercado laboral y la legislación que implementan algunos estados. No obstante, aunque el trabajo flexible parece aumentar la satisfacción y el compromiso con la empresa, además de disminuir el estrés en algunos casos, también puede resultar en una intensificación del trabajo. Esto crea una paradoja y sugiere que las experiencias asociadas al trabajo flexible son complejas y multifacéticas.

Hernández (2005), sostiene que la flexibilización laboral es aquel proceso conlleva a un cambio de la manera en que se gestiona al capital humano y la relación entre empleado y empleador. Esto podría ser una solución al problema de los altos niveles de desempleo y como una herramienta para alcanzar un buen grado de competitividad organizacional e incrementar la capacidad de adaptación ante entornos cambiantes. Aunque, las maneras de flexibilidad pueden aportan beneficios a las partes involucradas; podría causarles inconvenientes a ambas partes si no se llegan a contar con regulaciones políticas, económicas y culturas necesarias para un buen desarrollo de estas.

B. Dimensiones

Flexibilidad de horario

Se refiere a la libertad de los empleados para acomodar sus horas de trabajo según sus necesidades personales y familiares. Se puede definir desde la perspectiva de Matthijs y Michal (2021) como la capacidad para adaptarse a los cambios en su trabajo o en sus organizaciones. Según los autores, un entorno laboral dinámico exige que los empleados sean más flexibles en el uso de sus habilidades, en la percepción de sus roles laborales y en su capacidad para adaptarse a circunstancias cambiantes. Se centran principalmente en la administración efectiva del talento humano para explicar cómo se pueden promover actitudes

y comportamientos laborales flexibles entre los empleados. Además, se examina cómo los individuos pueden desarrollar una mayor capacidad de adaptación a lo largo del tiempo.
Es importante considerar la legislación peruana en este contexto, particularmente el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad. Esta ley permite al empleador establecer jornadas laborales diarias o semanales flexibles, incluyendo jornadas compensatorias, siempre y cuando el promedio semanal no exceda las 48 horas. Resulta indispensable que estos ajustes se implementen de forma equitativa y haciendo valer los derechos de los trabajadores. Además, la normativa reconoce la opción de que los empleados gestionen sus horarios dentro de un rango semanal menor al estipulado.

Flexibilidad de localización

De acuerdo con Hill et al. (2001), es la capacidad de los empleados para elegir y cambiar el lugar desde donde trabajan, más allá de la ubicación central o tradicional de la oficina. Esto puede incluir el teletrabajo (trabajar desde casa o cualquier lugar con acceso a internet), el uso de espacios de coworking, la opción de trabajar desde distintas oficinas de la empresa, y la movilidad para trabajar en ubicaciones que se ajusten mejor a las necesidades personales y profesionales del empleado. Esta flexibilidad busca optimizar el balance entre el aspecto laboral y personal, disminuir los tiempos de traslado, y elevar tanto la satisfacción como la productividad de los empleados al permitirles trabajar en entornos que les resulten más cómodos y eficientes.

Flexibilidad funcional

Citando a Arancibia (2011), la flexibilidad funcional es un tipo de flexibilidad interna dentro de una organización que permite a los empleados desempeñar diversas funciones y cambiar de tareas según sea necesario. Esto se conoce también como movilidad interna de los puestos de trabajo, flexibilidad de tareas o polivalencia. La idea central es que los empleados puedan rotar entre diversos puestos de trabajo según las necesidades de producción, lo que

hace que sean elementos adaptables dentro de la empresa. Esta capacidad de adaptarse y cambiar de función permite a la empresa responder más eficientemente a las fluctuaciones y demandas del mercado, mejorando así su productividad y competitividad.

C. Dimensiones

Dimensiones	Indicadores
Flexibilidad de horario	Horas ajustables Jornada comprimida Diseño de horario Tiempo recuperable
Flexibilidad de localización	Teletrabajo Trabajo híbrido Descentralización de oficina Comunicación remota
Flexibilidad funcional	Rotación de puestos Polivalencia laboral Capacitación multifuncional Cambios de responsabilidades

D. Teorías

La flexibilidad laboral se fundamenta en el ámbito del derecho del trabajo, particularmente en la teoría de la flexiseguridad. Esta teoría promueve la versatilidad de las organizaciones y los empleados a través de medidas como la flexibilidad contractual, la formación continua, la protección social y estabilidad laboral. Su objetivo es alcanzar un equilibrio entre la necesidad de flexibilidad para las empresas y la seguridad laboral para los trabajadores (Hans, 1990, como se citó en Ojeda y Gutiérrez 2014).

La flexiseguridad es un concepto desarrollado en Europa que busca armonizar la flexibilidad del mercado laboral con la seguridad social para los trabajadores. Este modelo promueve un equilibrio entre la prioridad de las entidades de ser flexibles y adaptarse a los cambios del mercado, y la protección y estabilidad para los empleados. La idea central es que la flexibilidad y la seguridad no son mutuamente excluyentes, sino que pueden complementarse para mejorar tanto la competitividad empresarial como la calidad de vida de los empleados. La implementación concreta de la flexiseguridad puede variar según el país y su contexto económico y social, pero en general, se considera un enfoque que puede contribuir a la creación de empleo, la competitividad empresarial y la protección social.

En esta investigación, la teoría está referida a aquellas las políticas y prácticas de flexibilidad laboral (en términos de horarios, localización y funciones) pueden coexistir con mecanismos que aseguren la estabilidad y bienestar de los empleados. Al evaluar la asociación entre la flexibilidad laboral y la satisfacción laboral, es crucial considerar cómo la implementación de medidas de flexiseguridad puede influir positivamente en ambas variables.

La teoría de la flexiseguridad ha sido respaldada por diversas investigaciones que muestran que las prácticas laborales flexibles, cuando están acompañadas de medidas de protección adecuadas, pueden mejorar la satisfacción y el compromiso laboral. Se puede citar, a Muffels y Wilthagen (2013) encontró que las políticas de flexiseguridad en Europa han llevado a una mayor satisfacción laboral y menores niveles de desempleo.

2.1.1 Satisfacción laboral

A. Definición

De acuerdo con Locke (1969), la satisfacción laboral es la percepción de los empleados sobre cuán bien su trabajo satisface sus necesidades y valores personales. En otras palabras, se refiere a un estado emocional favorable y satisfactorio que emerge de la

evaluación que una persona realiza sobre su trabajo o de las experiencias laborales de una persona.

Está influenciada por diversos factores, incluyendo la pasión por la actividad y el logro en el trabajo, la justicia y la cantidad del pago, las oportunidades de promoción y crecimiento, la calidad de los compañeros de trabajo, la competencia e integridad de los supervisores, el liderazgo efectivo y honesto, y los beneficios y políticas laborales competitivos y seguros. Estos elementos, cuando se gestionan adecuadamente, pueden contribuir a un entorno laboral positivo que motiva a los empleados y aumenta su compromiso con la organización.

Por otro lado, Morillo (2006) menciona que es la posición de los colaboradores hacia su labor, pudiendo ser favorable o desfavorable, ligado por medio del grado de conformidad existente entre las expectativas de las personas con relación a la actividad que desempeñan, los beneficios ofrecidos, las relaciones interpersonales y el estilo de gestión.

Por su parte, Robbins y Judge (2013) sostienen que es un sentimiento agradable o positivo que se tiene al puesto laboral como consecuencia de la evaluación de sus características. Asimismo, manifiestan que si un trabajador está totalmente satisfecho con las tareas que realiza presentará un sentimiento positivo hacia esta, sin embargo, si encuentra insatisfacción en sus labores generará un sentimiento negativo.

Coulter (2010), refiere que es la percepción global que un empleado tiene sobre su trabajo, conceptualizándolo más como una actitud que un comportamiento. Un empleado satisfecho es más propenso a asistir al trabajo, mantener un rendimiento superior y permanecer en la organización en comparación con un empleado insatisfecho.

Para Palma (2005) citado en García (2020), menciona que es la creencia en valores adquiridos a través de la experiencia laboral influye en su disposición y desempeño en el trabajo. Esto también se refiere a la actitud positiva del empleado, es decir, a la percepción

favorable que tiene sobre sus actividades dentro de una organización, identificándose con ella y demostrando su compromiso a través de su trabajo.

B. Dimensiones

Satisfacción con el trabajo

De acuerdo con Carrillo et al. (2013), se puede definir como el proceso participativo y autónomo del empleado en las decisiones que afectan directamente su labor productiva, utiliza completamente las capacidades de los trabajadores y está orientado a promover el compromiso y obtener resultados positivos en la organización.

Como señalan Maslach y Leiter (1997), en concordancia con Robbins y Coulter (2014), definiéndolo como la energía, participación y eficacia de los colaboradores en las respectivas funciones de sus puestos laborales. Agregan que los empleados satisfechos con sus puestos de trabajo tienen un elevado involucramiento, aportando pasión por la labor que realizan y están íntimamente conectados con él. Mientras que, aquellos empleados que no se comprometen con su labor simplemente están presentes en el trabajo, pero carecen de motivación y entusiasmo.

Satisfacción con los beneficios

Según Chiavenato (2011), la manera de recompensar a los empleados es mediante la remuneración que reciben por cumplir con las tareas asignadas por la empresa. Esta compensación se basa en un intercambio entre el individuo y la organización, en el que cada empleado negocia sus responsabilidades para recibir tanto beneficios económicos como no económicos.

El autor divide las compensaciones económicas en directa e indirecta. La primera abarca los salarios, bonificaciones, premios y comisiones según se haya acordado al inicio de la relación laboral. Mientras tanto, las compensaciones económicas indirecta engloba lo estipulado en las cláusulas contractuales y del conjunto de beneficios y servicios sociales

proporcionados por la organización. Estos pueden incluir las vacaciones, gratificaciones, utilidades, horas extras, subsidios, etc. En breves palabras, la compensación abarca todos los ingresos que un empleado recibe como resultado del trabajo en una empresa.

Como señala Wayne (2010), es el total de todos los beneficios que se brindan a los colaboradores a cambio de sus servicios. Además, que tiene como propósito principal el de atraer, retener y motivar a los empleados. Debido a ello, resulta necesario que se armonicen los intereses de ambas partes; para que la compensación se convierta en una herramienta efectiva para la gestión del personal (Dolan et al., 2007).

Satisfacción con la gestión

De acuerdo con Saavedra y Delgado (2020), en la satisfacción con la gestión los empleados perciben que sus supervisores y líderes estén planificando, organizando, direccionado y controlando de manera eficiente para beneficio de la entidad, y por ende, de los trabajadores. Esta satisfacción se deriva de la confianza en la capacidad de la gerencia para establecer objetivos claros, proporcionar reconocimiento y crédito justo, y tratar a los empleados con respeto y consideración. La percepción de que la gerencia puede ensamblar las piezas para que la organización tenga éxito también es un componente clave de esta satisfacción.

Satisfacción con las relaciones interpersonales

Yáñez et al. (2010), aseguran que el elemento primordial en las interacciones entre los miembros de una organización, es la confianza interpersonal. Los empleados hacen una evaluación del nivel de calidad de sus compañeros de trabajo y colegas, evidenciando si son confiables, cooperativos y competentes. Los puntos más resaltantes a considerar son: capacidad de realizar correctamente su trabajo y fomentar un entorno laboral que sea positivo y cooperativo. La calidad de estas relaciones interpersonales puede influir significativamente en la percepción general del entorno laboral y en la motivación de los empleados.

C. Dimensiones

Dimensiones	Indicadores
Satisfacción con el trabajo	Puesto laboral Objetivos, metas y niveles de producción Expectativas del puesto
Satisfacción con los beneficios	Remuneración Programas de reconocimiento Desarrollo profesional
Satisfacción con la gestión	Liderazgo y dirección Valoración del equipo Comunicación y transparencia
Satisfacción con las relaciones interpersonales	Calidad de profesionales Trabajo en equipo Cooperación

D. Teorías

Locke (1969) en su teoría de valores propuso que la satisfacción laboral depende de la congruencia entre lo que una persona quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene. Este autor define los valores como lo que una persona considera importante y deseable en su trabajo. Estos valores pueden incluir aspectos como la seguridad laboral, el salario, las oportunidades de promoción, el reconocimiento, el tipo de trabajo realizado, entre otros. La satisfacción laboral surge de la alineación entre los valores personales del individuo y las recompensas que recibe en su empleo. Si hay una alta congruencia entre lo que una persona valora y lo que realmente obtiene, entonces la satisfacción laboral será alta. Por el contrario, si hay una baja congruencia, la satisfacción será baja.

Locke argumenta que no es suficiente que el trabajo proporcione recompensas; estas recompensas deben estar alineadas con los valores individuales del trabajador. Por ejemplo, si un trabajador valora la autonomía en el trabajo, pero su empleo es altamente supervisado y estructurado, la incongruencia resultará en insatisfacción. Desde una perspectiva de gestión, esta teoría sugiere que, para mejorar la satisfacción laboral, las organizaciones deben entender los valores de sus empleados y tratar de satisfacerlos en la medida de lo posible. Esto implica tener políticas y prácticas de recursos humanos que reconozcan y respondan a las diversas necesidades y valores de los trabajadores.

En conclusión, la teoría de valores se centra en la congruencia entre lo que los empleados valoran en su trabajo y lo que realmente obtienen. Este enfoque facilita una evaluación más precisa y detallada de la satisfacción laboral ya que considera las expectativas y los deseos específicos de los empleados. En este estudio, que busca analizar la flexibilidad y su relación con la satisfacción laboral, es crucial entender cómo diferentes formas de flexibilidad (horaria, de localización y funcional) se alinean con las valoraciones personales de los colaboradores.

La teoría de Herzberg (1959), conocida como la teoría bifactorial o de motivación-higiene, ofrece una visión profunda sobre la satisfacción laboral. Según esta teoría, la satisfacción en el trabajo se basa en dos dimensiones: la satisfacción y la insatisfacción, que son influenciadas por dos tipos distintos de factores. Herzberg argumenta que los elementos que generan satisfacción son completamente diferentes de aquellos que provocan insatisfacción (Robbins y Coulter, 2005).

Los factores que promueven la satisfacción son denominados intrínsecos, motivadores o satisfactores. Estos están relacionados con el contenido del trabajo y, en orden de importancia, la autorrealización, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el avance y el crecimiento personal. En contraste, los factores que causan

insatisfacción son llamados extrínsecos, higiénicos o insatisfactores, y están asociados con el contexto del entorno laboral. Estos aspectos abarcan la política y gestión de la empresa, el estilo de supervisión, las interacciones con los supervisores, las condiciones laborales, la compensación económica, las relaciones con colegas y subordinados, el equilibrio con la vida personal, el estatus y la estabilidad en el empleo.

Herzberg concluyó que la ausencia de insatisfacción no equivale a satisfacción. Para eliminar la insatisfacción, los gerentes deben abordar los factores higiénicos, pero para motivar a los empleados y aumentar su satisfacción, es necesario centrarse en los motivadores.

En el presente estudio, se ha decidido utilizar las dimensiones de satisfacción laboral propuestas por Locke (1969) en lugar de la teoría bifactorial de Herzberg (1959). Esta elección se basa en varias consideraciones clave que hacen que el enfoque de Locke sea más adecuado.

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes nacionales

Reyes (2020) llevó a cabo un estudio con el propósito de examinar la relación entre la flexibilidad laboral y la satisfacción laboral. Este análisis se realizó bajo un enfoque cuantitativo y no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional y un corte transversal. Las dimensiones estudiadas incluyeron el teletrabajo y la flexibilidad en el horario laboral, mientras que las dimensiones relacionadas con la satisfacción laboral abarcaron el entorno físico de trabajo, la supervisión y los beneficios ofrecidos. La investigación se realizó con una muestra de 61 empleados. Los resultados indicaron una fuerte correlación positiva ($r = .810$) entre la flexibilidad laboral y la satisfacción laboral, sugiriendo que la adopción del teletrabajo contribuye significativamente a mejorar la satisfacción de los trabajadores

administrativos. Además, la flexibilidad horaria también mostró una alta correlación positiva (r = .698) con la satisfacción laboral.

Panaspaico (2022) realizó un estudio cuyo objetivo principal fue evaluar el impacto de la flexibilidad de localización en la satisfacción laboral de los empleados de una entidad del sector salud. La investigación fue cuantitativa, básica, explicativa, no experimental y transversal. La muestra se seleccionó de una población total de 280 trabajadores mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, resultando en 102 colaboradores. La fiabilidad de los resultados se evaluó utilizando el Alfa de Cronbach, mostrando alta aceptabilidad y un nivel de significancia de 0.000<0.05. Se concluyó que el trabajo remoto tiene una influencia del 21% en la satisfacción laboral de los empleados de la DIRESA.

Altamirano et al. (2023), en su estudio se plantearon como objetivo determinar el impacto de la flexibilidad laboral en la retención de colaboradores en puestos administrativos. Implementaron un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, el estudio buscó medir la relación entre ambas variables por medio de un coeficiente numérico. La muestra estuvo compuesta por 168 egresados universitarios en posiciones administrativas del sector privado, residentes en Lima metropolitana. Los hallazgos revelaron una relación directa y estadísticamente significativa (r = 0.684) entre la flexibilidad laboral y la retención de empleados. Esto sugiere que el 73.7% de la variación en la retención puede ser explicada por la flexibilidad laboral y otros factores constantes.

Chuchon (2023) tuvo como objetivo en su estudio: determinar la relación entre la flexibilidad de localización y la satisfacción de los colaboradores en una empresa de telecomunicaciones durante el año 2023. Utilizó un diseño no experimental, de tipo correlacional y de enfoque cuantitativo. La población estudiada consistió en 64 colaboradores del área de atención postventa, trabajando con una muestra censal de 55 trabajadores. Se empleó la técnica de encuesta mediante un cuestionario, que presentó un coeficiente alfa de

Cronbach de 0.767 para la primera variable y 0.756 para la segunda, indicando una alta fiabilidad estadística. La prueba r de Spearman mostró un resultado de 0.624, concluyendo que existe una correlación positiva. Por lo tanto, pudo afirmar que el trabajo híbrido (flexibilidad de localización) es una excelente alternativa para incrementar la satisfacción laboral.

Centeno (2023) en su estudio, titulado "Satisfacción laboral y desempeño laboral en empleados de una entidad pública de Magdalena del Mar", se propuso como objetivo primordial determinar la relación existente entre estos dos factores La metodología empleada en el estudio fue básica, con un diseño transaccional no experimental y correlacional, utilizando un enfoque hipotético-deductivo. La muestra estuvo conformada por 174 trabajadores del sector público. Los hallazgos indicaron una relación directa y significativa entre sus dos variables principales, con un coeficiente de correlación de r=.930 y un valor p inferior a 0.05. Esto permitió concluir que hay una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Vilcarromero et al. (2022) en su investigación, tuvo el objetivo principal de evaluar la cuan efectivo fue el programa de teletrabajo implementado por la SUNAT durante el confinamiento por la pandemia. El estudio, de tipo correlacional descriptivo, el cual incluyó una muestra de 74 servidores públicos. Se halló una correlación positiva significativa de Spearman (0.521) entre la flexibilidad laboral y la productividad. La investigación mostró que las instituciones sin experiencia previa en esta modalidad de trabajo se enfrentaron a problemas de adaptación y productividad al tener que cambiar repentinamente debido a la pandemia. Sin embargo, el programa de teletrabajo implementado antes de la pandemia permitió a SUNAT mantener una gestión organizacional eficaz durante el confinamiento.

Mendoza (2022), en su estudio titulado “Satisfacción Laboral y Productividad en una Municipalidad Provincial, año 2022” tuvo como objetivo general definir la relación entre la

productividad laboral y la satisfacción de los colaboradores. Empleó un enfoque cuantitativo, de corte transversal, no experimental y de tipo correlacional. La muestra fue seleccionada por conveniencia e intención. Los resultados de la prueba no paramétrica (r=.509) mostraron una relación moderada y directa entre sus variables principales de estudio. Según los datos, el 51% de los trabajadores consideraron que la satisfacción laboral era aceptable, el 32% la calificaron como alta o muy alta, y el 17% la consideraron baja o muy baja. Respecto a la productividad, el 51% la consideraron aceptable, el 34% alta o muy alta, y el 15% baja.

B. Antecedentes internacionales

La investigación de Yeung (2024) que tuvo como objetivo general explorar cómo los acuerdos de trabajo flexible, como políticas organizacionales estratégicas, influyen en la satisfacción laboral y balance trabajo-vida. La muestra estuvo conformada por 449 empleados a tiempo completo en el sector financiero. Su metodología que utilizó fue el enfoque cuantitativo, básico y correlacional. El autor demostró una correlación existente de manera positiva (r=.522) entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral, lo que supone que al existir mayores niveles de flexibilidad en términos del porcentaje de horarios de trabajo flexibles también se reporta en una mayor satisfacción. Por otro lado, los niveles de flexibilidad de localización están relacionados positivamente con la satisfacción (r=.383); indicando que al aumentar la flexibilidad en las modalidades de trabajo también lo hace la satisfacción laboral.

Quintero y Sifuentes (2021), planteó en su estudio conocer el grado de satisfacción de los empleados e identificar áreas críticas o mejorables. Empleo una metodología de enfoque cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental. La población está conformada por 126 trabajadores y con una muestra aleatoria. Las dimensiones consideradas para la variable flexibilidad laboral fueron: flexibilidad en la jornada, en el horario, salarial, de localización y flexibilidad en las tareas (funciones). Los resultados muestran que los colaboradores aprecian

sus condiciones de flexibilidad laboral relacionándose con la satisfacción promedio de los empleados en nivel de 86,4% (o sea, 0.864).

Hernández-Jaime et al. (2024) en su investigación de enfoque cuantitativo y correlacional, como propósito del estudio fue determinar si la satisfacción laboral tiene un impacto en el rendimiento laboral de empleados del sector bancario en el estado de Morelos, México; 208 personas conformaron la muestra del estudio. Se obtuvo como respuesta que hay una relación positiva moderada (r=0.415) entre sus variables; se demostró que la satisfacción influye de manera significativa en el rendimiento laboral.

En su estudio, Moral (2021) utilizó un modelo observacional descriptivo y un diseño transversal para comprender la relación entre la implementación del trabajo remoto durante la pandemia de Covid-19 y la satisfacción laboral. La población estadística estuvo compuesta por 124 personas, todas ellas teletrabajadores, y la muestra se dividió en dos grupos: teletrabajadores no calificados y teletrabajadores calificados. El análisis de correlación mostró que la flexibilidad laboral y el equilibrio entre el trabajo y la familia tenían una relación positiva, mientras que la carga de trabajo tenía una relación negativa. Como resultado, el teletrabajo parece tener un impacto negativo en la satisfacción laboral entre los colaboradores que experimentaron por primera vez esta modalidad debido al covid-19 en comparación con los que no lo han hecho.

Justo (2023)**,** realizó una investigación para comprender la vinculación entre los niveles de rendimiento laboral y sus dimensiones, con respecto a la satisfacción laboral; comparando los resultados entre trabajadores presenciales, mixtos y remotos tras la pandemia. Los datos fueron obtenidos de una muestra de 500 empleados argentinos. Los hallazgos indicaron una relación positiva entre el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, se observó que la satisfacción era menor entre aquellos que trabajaban de forma presencial en comparación con otras modalidades. La investigación concluyó que la

modalidad mixta ofrece los mayores niveles de rendimiento y satisfacción, gracias a los beneficios que proporciona a los trabajadores.

2.3 Definición de Términos Básicos

a) Flexibilidad laboral: Capacidad de adaptar y ajustar las condiciones de trabajo para satisfacer eficazmente las necesidades tanto de los empleados como de las organizaciones (Montiel-Hernández, 2020).

b) Satisfacción: es un sentimiento de placer o malestar que ayuda a directores y gerentes a entender las reacciones de los empleados hacia sus tareas y predecir su compromiso futuro (Díaz et al., 2023).

c) Trabajo remoto: Implica que el trabajador se encuentra en una ubicación distante de la empresa, esto puede ser temporal (Paladines et al., 2021).

d) Teletrabajo: Es un método de trabajo remoto que emplea las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para realizar actividades que se desarrollan a través de una conexión de telecomunicaciones (Osio, 2010).

e) Polivalencia laboral: La capacidad para desempeñar diversas funciones y tareas dentro de una organización, lo que implica tener habilidades y conocimientos en diferentes áreas (Quiroz Lima, 2014).

f) Trabajo híbrido: Es un modelo de trabajo en el que los empleados tienen la libertad de elegir dónde y cuándo trabajar, repartiendo su tiempo entre oficina y ubicaciones externas (Fernández, 2022).

g) Remuneración: compensación monetaria que una persona obtiene a cambio de realizar un trabajo (Mondy & Noe, 2005).

h) Desarrollo profesional: Son aquellas políticas de promociones que permitirá al individuo avanzar desde su puesto actual hacia otros de mayor categoría y responsabilidad (Nieves, 2013).

i) **Relaciones interpersonales:** Es la capacidad de interactuar y colaborar eficazmente entre colegas, busca promover un ambiente de respeto y cooperación, esencial para la integración y el funcionamiento armónico dentro de la empresa (Martínez, 2017).

j) Gestión administrativa: Implica la aplicación de los procesos esenciales de la administración, que incluyen planificar, organizar, direccionar, coordinar e interrelacionar, y controlar las actividades de una empresa o entidad. Es decir, consiste en tomar decisiones y acciones precisas para lograr los objetivos previamente definidos por la empresa, utilizando como fundamento estos procesos clave (Ramírez et al., 2017).

k) Organismo supervisor: es una entidad pública descentralizada encargada de la regulación, supervisión, fiscalización y control de sectores económicos específicos, con el fin de asegurar que se cumplan las leyes y regulaciones en esos sectores. Estos organismos buscan asegurar que los servicios ofrecidos a la población se presten de manera adecuada, con eficiencia, calidad y en condiciones de competencia justa (Ley Nº 27332).

III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

HG. La flexibilidad laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

3.1.2 Hipótesis específicos

HE_1. La flexibilidad de horario se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

HE_2. La flexibilidad de localización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

HE_3. La flexibilidad funcional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

3.2 Definición Conceptual de las Variables

Variable Flexibilidad laboral: De acuerdo Hill et al. (2001), definieron la flexibilidad laboral como la capacidad de los empleados para ajustar tanto sus horarios de trabajo como sus ubicaciones de trabajo para satisfacer mejor sus necesidades personales y profesionales.

Variable Satisfacción laboral: Como afirman Robbins y Judge (2013), la satisfacción laboral es un sentimiento agradable o positivo que se tiene al puesto laboral como consecuencia de la evaluación de sus características.

3.3 Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición	Niveles Y Rango
Flexibilidad Laboral	Es la capacidad de los empleados para ajustar tanto sus horarios de trabajo como sus ubicaciones de trabajo para satisfacer mejor sus necesidades personales y profesionales (Hill et al., 2001).	La flexibilidad laboral, es un modelo de trabajo en donde los colaboradores pueden elegir algunas condiciones en su puesto de trabajo. Analizando mediante las siguientes dimensiones: Flexibilidad de horario, localización y funcional.	**Flexibilidad de horario**	Horas ajustables	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	1 = Baja 2 = Moderada 3 = Alta
				Jornada comprimida	2		
				Diseño de horario	3		
				Tiempo recuperable	4		
				Teletrabajo	5		
			Flexibilidad de localización	Trabajo híbrido	6		
				Descentralización de oficina	7		
				Comunicación remota	8		
				Rotación de puestos	9		
			Flexibilidad funcional	Polivalencia laboral	10		
				Capacitación multifuncional	11		
				Cambios de responsabilidades	12		
Satisfacción Laboral	Es un sentimiento agradable o positivo que se tiene al puesto laboral como consecuencia de la evaluación de sus características (Robbins y Judge, 2013).	Esta variable, alude a la percepción general que un trabajador tiene sobre su empleo. Analizando mediante las siguientes dimensiones: Satisfacción con el trabajo, beneficios, gestión y relaciones interpersonales.	**Satisfacción con el trabajo**	Puesto laboral	13	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	
				Objetivos, metas y niveles de producción	14		
				Expectativas del puesto	15		
			Satisfacción con los beneficios	Remuneración	16		
				Programas de reconocimiento	17		
				Desarrollo profesional	18		
			Satisfacción con la gestión	Liderazgo y dirección	19		
				Valoración del equipo	20		
				Comunicación y transparencia	21		
			Satisfacción con las relaciones interpersonales	Calidad de profesionales	22		
				Trabajo en equipo	23		
				Cooperación	24		

Nota: el rango baja incluye la escala “nunca y casi nunca”, la moderada incluye a “a veces” y la alta a “casi siempre y siempre”; y de manera proporcional para la segunda variable.

IV. Diseño Metodológico

4.1 Tipo de Investigación

El presente estudio se enmarcó en la investigación básica, de acuerdo con Carrasco (2005), no persigue aplicaciones inmediatas sino que busca ampliar y profundizar el conocimiento científico existente sobre una determinada realidad. Se aplicó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, con el objetivo de determinar la relación o el grado de asociación existente entre los temas de estudio.

4.2 Diseño de Investigación

Para este estudio se aplicó el no experimental, como señala Hernández et al. (2014), no se cambian de manera intencional las variables independientes para notar las consecuencias que tienen en la otra variable. Es decir, no se interfirió en las variables, sino que se observó y mostró únicamente los resultados tal como se dio en el contexto natural, para luego ser analizados.

De igual forma, corresponde al diseño transeccional o transversal ya que los datos se recogieron en un único momento.

4.3. Método de Investigación

Propper (2008) citado en Sánchez (2019), menciona que en el modelo hipotético-deductivo se desarrollarán hipótesis basadas en dos tipos de premisas: una universal, que se fundamenta en leyes y teorías científicas, y otra empírica, que se deriva de hechos observables que generan el problema y motivan la investigación. Estas hipótesis se sometieron a prueba mediante contrastación empírica. En otras palabras, este método emplea hipótesis que se comparan con la realidad para ser aceptadas o rechazadas dentro de un contexto específico. Este estudio adoptó el modelo hipotético deductivo ya que se formularon hipótesis, de las cuales que se probó su falsedad o veracidad para llegar a una conclusión en particular.

4.4 Población y Muestra

Para Tamayo (2003), la población se define como el conjunto total de unidades, individuos u objetos que constituyen el fenómeno de estudio y que deben ser cuantificados para el análisis. En otras palabras, se trata del grupo completo de personas o elementos de los cuales se desea obtener información mediante el estudio. En el caso del presente estudio, la población consistió en 103 trabajadores administrativos en la modalidad laboral CAP, CAS y practicantes profesionales del área resolutiva de un Organismo Supervisor, obtenido de la gerencia de recursos humanos.

La muestra en esta investigación se obtuvo a través de la fórmula de poblaciones finitas, resultando en un total de 82 colaboradores que pertenecen a las modalidades mencionadas, las cuales fueron calculadas de la siguiente manera:

Figura 1*: Fórmula de muestra para una población finita*

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

n = Tamaño de muestra
N = Población conocida
Z = Parámetro estadístico Nivel de confianza
e = Estimación de error
p = Probabilidad de éxito
q = Probabilidad de fracaso

Al reemplazar valores:

$$n = \frac{103 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (103-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 82$$

El muestreo ha emplear será el no probabilístico por conveniencia, debido a que se aplicará la encuesta de manera virtual enviando a los correos de los trabajadores del Organismo Supervisor y en la muestra se incluirá a los primeros 82 colaboradores que respondan al cuestionario.

4.5 Lugar de Estudio

Se desarrolló en el área resolutiva de un Organismo Supervisor, ubicado en el departamento de Lima.

4.6 Técnicas e Instrumentos para la Recolección de los Datos

Para la recolección de datos, se empleó la técnica de encuesta y se utilizará un cuestionario como instrumento. Las respuestas se clasificaron utilizando una escala de Likert con valores numéricos asignados. El cuestionario se compuso por doce ítems relacionados con cada una de las dos variables del estudio, tal como se detalla en la matriz de operacionalización. El cuestionario se implementará a través de un formulario de Google para mayor conveniencia.

Antes de su aplicación, el cuestionario fue validado por tres expertos de la especialidad. Además, la confiabilidad del instrumento fue evaluada a través del coeficiente de Cronbach, con una prueba piloto con 20 trabajadores.

Tabla 1. *Estadística de fiabilidad de instrumento de investigación.*

Alfa de Cronbach	**N° de *ítems***
0.866	24

De la tabla 1 se afirma que el nivel de confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación es fuerte ya que el coeficiente alfa de Cronbach es alto.

4.7 Análisis y Procesamiento de Datos

La estadística descriptiva permitió al estudio examinar e interpretar los datos que se obtuvieron de los cuestionarios aplicados a los 82 colaboradores del organismo supervisor, los cuales constituyen la muestra de estudia. Después de recolectar y procesar la información,

se crearon cuadros y gráficos estadísticos para visualizar los datos. Para este estudio, se empleó el software estadístico SPSS versión 25.0, para analizar las cifras obtenidas a partir de los instrumentos de medición.

Además, se emplearon técnicas de estadística inferencial para conocer el nivel de relación entre ambas variables. En particular, se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual facilitó la evaluación de las hipótesis propuestas

Tabla 2. *Resultados de prueba de normalidad de las variables flexibilidad y satisfacción laboral.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Flexibilidad Laboral	,294	82	,000
Satisfacción laboral	,345	82	,000

Conclusión: Para un 95% de confianza se afirma que las variables flexibilidad (0,000) y satisfacción laboral (0,000) provienen de una distribución no normal, ya que el grado de significancia es inferior al 5%; por ende, se utilizó la prueba rho de Spearman.

V. Resultados

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 3. *Distribución de porcentajes según los indicadores y/o ítems de la flexibilidad laboral*

	it01	**it02**	**it03**	**it04**	**it05**	**it06**	**it07**	**it08**	**it09**	**it10**	**it11**	**it12**
Nunca	8.5	36.6	4.9	0.0	3.7	2.4	57.3	0.0	23.2	2.4	6.1	19.5
Casi nunca	15.9	47.6	20.7	8.5	22.0	1.2	39.0	1.2	32.9	8.5	6.1	19.6
A veces	29.3	4.9	28.0	13.4	29.3	13.4	1.2	19.5	22.0	42.7	31.7	28.0
Casi siempre	24.3	7.3	23.2	14.7	24.4	30.6	0.0	29.3	7.3	19.5	18.3	20.7
Siempre	22.0	3.6	23.2	63.4	20.6	52.4	2.5	50.0	14.6	26.9	37.8	12.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nota: La tabla muestra los porcentajes en la escala de Likert de los indicadores de la flexibilidad laboral.

En la tabla 3, se muestra los porcentajes que han alcanzado los indicadores de la primera variable a través de las diferentes preguntas del cuestionario. Se puede determinar lo siguiente: en el ítem 1, el 29.3% menciona que sólo a veces se le permite ajustar su horario laboral; en el ítem 2, el 47.6% refiere que casi nunca puede reducir sus días de jornada laboral; en el ítem 3, el 28% precisa que a veces puede modificar su horario de trabajo; en el ítem 4, el 63.4% indica que siempre tiene permitido recuperar aquellas horas no laboradas; en el ítem 5, el 29.3% dice que a veces se les es permitido realizar sus actividades en diferentes lugares aparte de la oficina principal; en el ítem 6, el 52.4% afirma que siempre puede combinar entre trabajo remoto y presencial; en el ítem 7, el 57.3% señala que nunca puede elegir entre diferentes oficinas de la entidad para laborar; en el ítem 8, el 50% precisa que siempre está haciendo uso de las herramientas y tecnologías de comunicación; en el ítem 9, el 32.9% menciona que casi nunca tiene la oportunidad de rotar entre diferentes puestos; en el ítem 10, el 42.7% indica que a veces se le asigna diversas funciones; en el ítem 11, el 37.8%

dice ser capacitado para asumir otros roles y en el ítem 12, el 28% señala que a veces decide sobre los cambios en sus responsabilidades laborales.

Tabla 4. *Distribución de porcentajes según los indicadores y/o ítems de la satisfacción laboral*

	it13	**it14**	**it15**	**it16**	**it17**	**it18**	**it19**	**it20**	**it21**	**it22**	**it23**	**it24**
Totalmente en desacuerdo	0.0	0.0	0.0	3.7	2.5	13.4	2.4	7.3	3.7	7.3	2.4	7.3
En desacuerdo	0.0	6.2	4.9	22.0	19.5	11.0	9.8	2.4	8.5	1.2	6.2	1.2
Indiferente	9.7	20.7	11.0	13.3	32.9	23.2	11.0	20.8	12.2	7.3	13.4	11.0
De acuerdo	68.3	45.1	64.6	50.0	34.1	36.6	47.6	40.2	47.6	51.2	48.8	52.5
Totalmente de acuerdo	22.0	28.0	19.5	11.0	11.0	15.8	29.2	29.3	28.0	32.9	29.2	28.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nota: La tabla muestra los porcentajes en la escala de Likert de los indicadores de la flexibilidad laboral

En la tabla 4, se muestra los porcentajes que han alcanzado los indicadores de la segunda variable, en referencia a la satisfacción de los colaboradores se determina lo siguiente: en el ítem 13, el 68.3% menciona que está de acuerdo en sentirse satisfecho con su puesto; en el ítem 14, el 45.1% indica estar de acuerdo en estar satisfecho con los objetivos y metas que debe alcanzar; en el ítem 15, el 64.6% afirma que está de acuerdo que su trabajo cumple con sus expectativas; en el ítem 16; el 50% precisa que se encuentra de acuerdo en referencia a la satisfacción con su salario actual; en el ítem 17, el 34.1% señala estar de acuerdo con los programas de reconocimiento y recompensas, seguido de un 32.9% que es indiferente a este indicador; en el ítem 18, el 36.6% dice estar de acuerdo en encontrarse satisfecho con las oportunidades de promoción y crecimiento profesional; en el ítem 19, el 47.6% refiere estar de acuerdo con el liderazgo y dirección; en el ítem 20, el 40.2% está de acuerdo con el reconocimiento y valoración que reciben; en el ítem 21, el 47.6% alude que estar de acuerdo con la comunicación y la transparencia de la gestión; en el ítem 22, el 51.2%

concuerda en estar satisfecho con el apoyo brindado por sus compañeros de trabajo; en el ítem 23, el 48.8% indican están de acuerdo con sentirse satisfecho que de su equipo de trabajo. Por último, en el ítem 24, el 52.5% concuerda en estar satisfecho con el nivel de comunicación y cooperación.

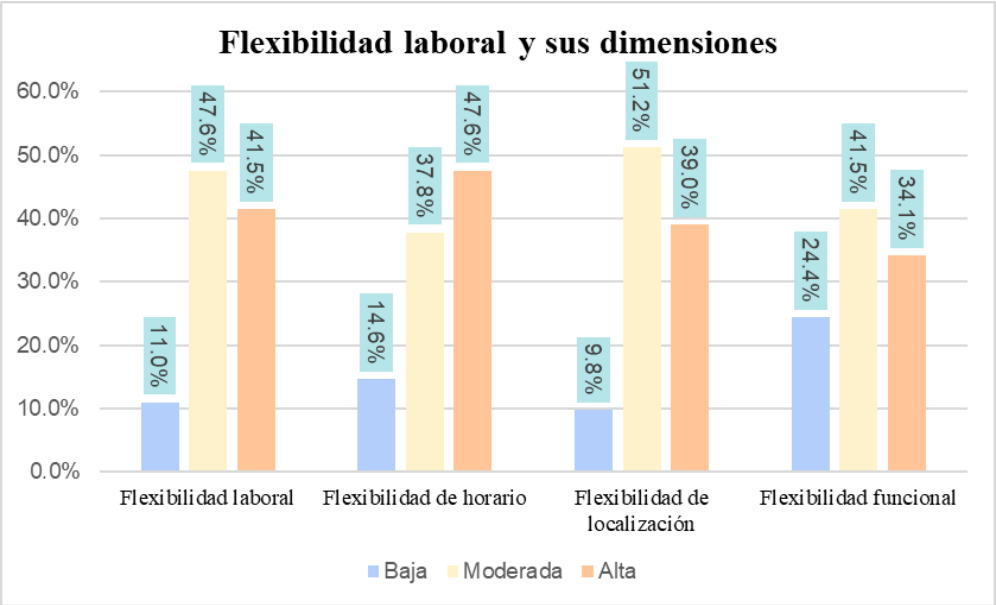
Realizando la interpretación por rangos, respecto a la variable flexibilidad laboral y sus dimensiones, se tiene:

Tabla 5. *Distribución de porcentajes y frecuencias según la flexibilidad laboral y sus dimensiones.*

	V1: Flexibilidad laboral		**D1: Flexibilidad de horario**		**D2: Flexibilidad de localización**		**D3: Flexibilidad funcional**	
	%	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*
Baja	11.0%	9	14.6%	12	9.8%	8	24.4%	20
Moderada	47.6%	39	37.8%	31	51.2%	42	41.5%	34
Alta	41.5%	34	47.6%	39	39.0%	32	34.1%	28
Total	100%	82	100%	82	100%	82	100%	82

Nota: La tabla muestra los porcentajes los niveles en que se encuentran flexibilidad laboral y sus dimensiones según la percepción de los encuestados.

Figura 2. *Gráfico según la distribución porcentual de la flexibilidad laboral y sus dimensiones.*



Se presentan los resultados tabulados, recolectados a lo largo de la encuesta y procesados con Excel y SPSS versión 25. La tabla 5 y figura 1 siguiente muestra los resultados estadísticos de este estudio.

Entonces, de los 82 participantes perciben que la flexibilidad laboral se encuentra en los siguientes niveles: un 47.6% en nivel moderada, un 41.5% en alto y un 11% en nivel baja. Por otro lado, la dimensión de flexibilidad de horario es percibido por el 47.6% en nivel alta, el 37.8% en una posición moderada y el 14.6% lo percibe en baja. Mientras tanto, en la dimensión de flexibilidad de localización se evidencia que es un 51.2% de nivel moderado, un 39% de nivel alto y un 9.8% en nivel bajo. Por último, la dimensión de flexibilidad funcional se encuentra en grado moderada según el 41.5%, el 34.1% lo categoriza como alta y el 24.4% en una posición baja; siendo esta la dimensión que presenta un mayor porcentaje en el nivel bajo en comparación con sus predecesoras.

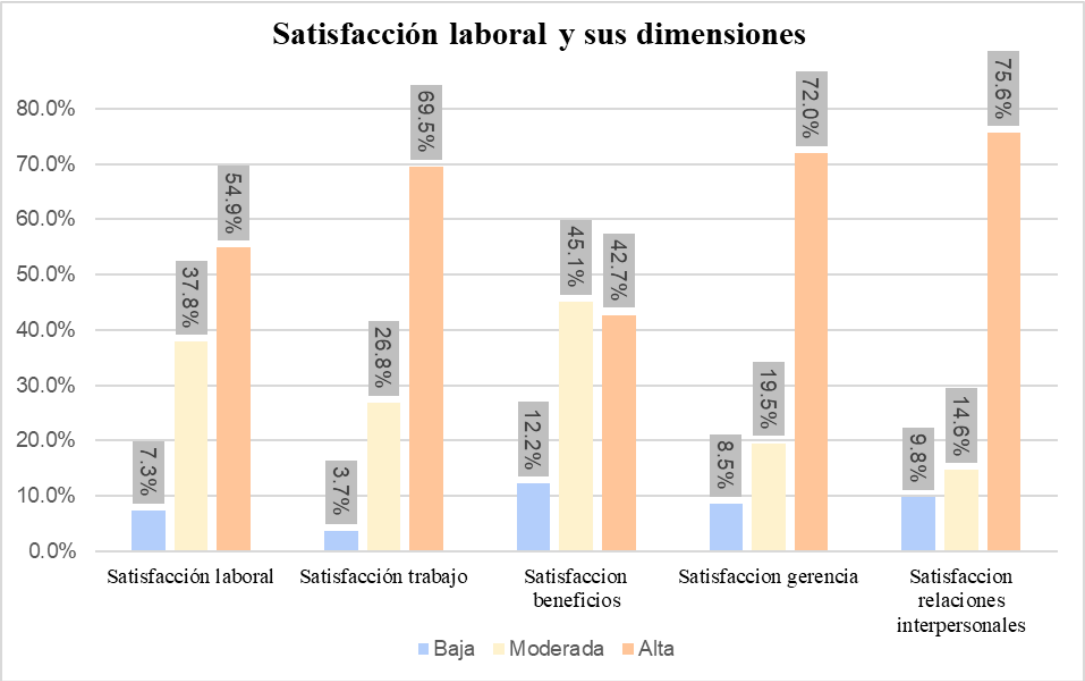
Realizando la interpretación por rangos, respecto a la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, se tiene:

Tabla 6. *Distribución de porcentajes y frecuencias según la satisfacción laboral y sus dimensiones.*

	V2: Satisfacción laboral		**D1: Satisfacción con el trabajo**		**D2: Satisfacción con los beneficios**		**D3: Satisfacción con la gerencia**		**D4: Satisfacción con las relaciones interpersonales**	
	%	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*	*%*	*f*
Baja	7.3%	6	3.7%	3	12.2%	10	8.5%	7	9.8%	8
Moderada	37.8%	31	26.8%	22	45.1%	37	19.5%	16	14.6%	12
Alta	54.9%	45	69.5%	57	42.7%	35	72.0%	59	75.6%	62
Total	100%	82	100%	82	100%	82	100%	82	100%	82

Nota: La tabla muestra los porcentajes los niveles en que se encuentran satisfacción y sus dimensiones según la percepción de los encuestados.

Figura 3. *Gráfico según la distribución porcentual de la satisfacción laboral y sus dimensiones.*



La tabla 6 y figura 3 muestra los resultados estadísticos de la satisfacción laboral y sus dimensiones. Es posible afirmar, de lo respondido por 82 participantes se aprecia que la satisfacción laboral se encuentra en los siguientes niveles: el 54.9% la categoriza como alta, el 37.8% en nivel moderada y el 7.3% en una situación baja. Por otro lado, en la dimensión de satisfacción con el trabajo es percibido por el 69.5% como nivel alto, el 26.8% en un grado moderado y el 3.7% en nivel bajo. Mientras tanto, en la dimensión de satisfacción con los beneficios se evidencia que está en un 45.1% de nivel moderado, un 42.7% de nivel alto y un 12.2% en nivel bajo. Asimismo, en la dimensión de satisfacción con la gerencia es percibida por el 72% como nivel alto, el 19.5% en una situación moderada y el 8.5% en nivel bajo. Por último, la dimensión satisfacción con las relaciones interpersonales se encuentra en un 75.6% de nivel alto, un 14.6% es posición moderada y un 9.8% en una categoría baja; siendo esta la dimensión que presenta un mayor porcentaje de nivel de satisfacción en comparación con las anteriores.

5. 2 Estadística inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: La flexibilidad laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

Ha: La flexibilidad laboral se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

Tabla 7. *Coeficiente de correlación y significancia entre flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.*

			Flexibilidad laboral	**Satisfacción Laboral**
Rho de Spearman	Flexibilidad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,787
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	**82**	**82**
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,787	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	**82**	**82**

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

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 7, el coeficiente Rho de Spearman de 0.787 indica una relación positiva alta entre las variables de estudio. Dado que el valor p calculado es menor a 0.05, se puede rechazar la hipótesis nula, lo que sugiere que existe una correlación significativa entre las variables analizadas. Por tanto, los niveles de la flexibilidad laboral se relacionan significativamente con los niveles de la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La flexibilidad de horario no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

Ha: La flexibilidad de horario se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

Tabla 8. *Coeficiente de correlación y significancia entre la flexibilidad de horario y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.*

			Flexibilidad de horario	**Satisfacción Laboral**
Rho de Spearman	Flexibilidad de horario	Coeficiente de correlación	1,000	,749
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	**82**	**82**
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,749	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	**82**	**82**

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

Según los resultados presentados en la Tabla 8, el coeficiente Rho de Spearman de 0.749 indica una relación positiva alta entre las variables de estudio. Dado que el valor p calculado es menor a 0.05, se puede rechazar la hipótesis nula, lo que confirma la existencia de una correlación significativa entre las variables analizadas. Por ende, los niveles de la flexibilidad de horario se relacionan significativamente con los niveles de la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La flexibilidad de localización no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

Ha: La flexibilidad de localización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

Tabla 9. *Coeficiente de correlación y significancia entre la flexibilidad de localización y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.*

			Flexibilidad de localización	**Satisfacción Laboral**
Rho de Spearman	Flexibilidad de localización	Coeficiente de correlación	1,000	,616
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	**82**	**82**
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,616	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	**82**	**82**

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

De acuerdo con los resultados mostrados en la Tabla 9, el coeficiente Rho de Spearman de 0.616 indica una relación positiva moderada entre las variables de estudio. El p-valor calculado, que es menor a 0.05, permite rechazar la hipótesis nula, confirmando así que existe una correlación significativa entre las variables analizadas. En consecuencia, los niveles de la flexibilidad de localización se relacionan significativamente con los niveles de la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La flexibilidad funcional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

Ha: La flexibilidad funcional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.

Tabla 10. *Coeficiente de correlación y significancia entre la flexibilidad funcional y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024.*

			Flexibilidad funcional	**Satisfacción Laboral**
Rho de Spearman	Flexibilidad funcional	Coeficiente de correlación	1,000	,590
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	**82**	**82**
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,590	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	**82**	**82**

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

Según los resultados presentados en la Tabla 10, el coeficiente Rho de Spearman de 0.590 refleja una relación positiva moderada entre las variables de estudio. Dado que el p-valor calculado es menor a 0.05, se puede rechazar la hipótesis nula, indicando una correlación significativa entre las variables analizadas. Por tal razón, los niveles de la flexibilidad funcional se relacionan significativamente con los niveles de la satisfacción laboral.

VI. Discusión de Resultados

En concordancia con los hallazgos obtenidos en relación con el objetivo general, que buscaba determinar si la flexibilidad laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú en 2024, se determinó un grado de significancia inferior a 0.05 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.787, esto indica una relación positiva y alta entre las variables. Corroborando hallazgos previos, al respecto, Reyes (2020) también concluyó una relación positiva alta (r = 0.810) entre la flexibilidad y la satisfacción laboral, destacando la relevancia del contexto similar de colaboradores administrativos; y Quinteros y Sifuentes (2021) refuerza esta correlación significativa en su investigación donde encontró que los acuerdos de trabajo flexible estaban relacionados en un 86.4% de la satisfacción de los trabajadores. De igual forma, Panaspaico (2022) aporta a la discusión con los resultados obtenidos ya que en su estudio se determinó que la flexibilidad tenía una influencia de un 21% en la satisfacción de los colaboradores de una entidad pública.

En lo que respecta al primer objetivo específico de identificar si la flexibilidad de horario se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores, los resultados muestran un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.749, lo que indica una relación positiva alta y significativa (p-valor < 0.05). Este hallazgo es consistente con estudios previos, como el de Reyes (2020) halló una correlación positiva alta (r = 0.698) y concluyó que la adopción del teletrabajo tuvo un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados administrativos. Asimismo, Yeung (2024) demostró que la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral están positivamente relacionadas, en el coeficiente r= .522.

En cuanto al segundo objetivo específico de comprobar si la flexibilidad de localización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores, se observó una relación positiva moderada entre la flexibilidad de localización y la satisfacción laboral, con

un coeficiente de correlación de .616 y un p-valor < 0.05. Estos resultados se alinean con las conclusiones de Chuchon (2023), quien evidenció una relación positiva (r = 0.624) entre ambas variables, destacando que el trabajo híbrido, como una forma de flexibilidad de localización, mejora la satisfacción de los colaboradores al proporcionar un equilibrio entre la vida laboral y personal. Por otro lado, los hallazgos de Yeung (2024) muestran una relación positiva baja (r = 0.383), lo que, aunque menos pronunciado, refuerza la validez de nuestra investigación.

Finalmente, en el tercer objetivo específico de verificar si la flexibilidad funcional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores; nuestros resultados indican que la flexibilidad funcional tiene una relación positiva moderada con la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.590 y significancia (p-valor < 0.05). Este hallazgo es especialmente relevante ya que la flexibilidad funcional ha sido poco explorada en la literatura existente, aportando un nuevo enfoque al estudio de estas variables.

Los resultados generales concuerdan con Hill et al. (2001) los cuales definieron la flexibilidad laboral en términos de ubicación, horario y funciones. Los hallazgos de este estudio, muestran una correlación alta y positiva entre la flexibilidad laboral y la satisfacción laboral (r=0.787), corroboran la propuesta del autor mencionado de que una mayor flexibilidad en estas áreas se traduce en una mayor satisfacción del empleado. Esto se debe a que la flexibilidad permite a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales, lo que incrementa su satisfacción general.

En la misma línea, tiene concordancia con la teoría de la flexiseguridad que combina la flexibilidad del mercado laboral con la seguridad del empleo. Los resultados que muestran una alta correlación entre la flexibilidad laboral y la satisfacción laboral indican que implementar prácticas de flexibilidad puede aumentar la percepción de seguridad laboral entre los empleados. La flexiseguridad sugiere que los trabajadores que disfrutan de

flexibilidad en sus horarios, ubicación y funciones son más propensos a sentirse seguros y satisfechos en sus empleos, lo que está respaldado por los hallazgos de esta investigación.

Asimismo, este hallazgo es coherente con la teoría de valores de Locke (1969), que sostiene que la satisfacción laboral es el resultado de la congruencia entre lo que los empleados valoran en su trabajo y lo que realmente obtienen. La flexibilidad laboral puede ser considerada como un valor importante para los empleados, ya que les proporciona mayor control sobre su entorno laboral, lo que se traduce en una mayor satisfacción. Lo que se traduce en la mejora del desempeño laboral, tal como lo determinó Centeno (2023) quien concluyó que existe una relación positiva y muy fuerte (r=. 0.93) entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Incluso, está relacionado con la productividad, tal como lo estudió Mendoza (2022) llegando a demostrar que existe una vinculación moderada y directa (r=.509) con la productividad.

Por lo tanto, se podría afirmar que los niveles de flexibilidad laboral, al estar directamente relacionados con la satisfacción, tendrían una repercusión positiva en el rendimiento, desempeño y productividad de los colaboradores.

VII. Conclusiones

Respecto al objetivo general, se determinó que la flexibilidad laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores del área resolutiva en un Organismo Supervisor de Perú, 2024. Conforme a los hallazgos obtenidos por medio de la prueba no paramétrico rho de Spearman, con un coeficiente de .787 y significancia menor a 0.05; lo que permite afirmar que existe una relación positiva y alta entre ambas variables. Esto es, a pesar de que la flexibilidad laboral se encuentra en nivel medio según lo reportado por el 47.6% de los encuestados y mientras que, el 54.9% señale una alta satisfacción. Por ende, a medida que se implemente una mayor flexibilidad laboral se espera también un incremento en la satisfacción laboral.

En cuanto al primer objetivo específico, se identificó que la flexibilidad de horario se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores. En concordancia con los hallazgos obtenidos por medio de la prueba no paramétrico rho de Spearman, la misma que arroja un coeficiente de .749 y significancia menor a 0.05; lo que permite afirmar que existe una relación positiva y alta entre ambas variables. Por ende, a medida que se mejore la flexibilidad de horario se traduciría en un aumento de la satisfacción laboral. Entonces, las horas ajustables, el diseño de horario y el tiempo recuperable son indicadores que los participantes más valorarían para que estén satisfechos en su trabajo.

Acerca del segundo objetivo específico, se comprobó que la flexibilidad de localización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores. De acuerdo con los hallazgos obtenidos por medio de la prueba no paramétrica rho de Spearman, con un coeficiente de .616 y significancia menor a 0.05; lo que permite afirmar que existe una relación positiva y moderada entre ambas variables. Dicho de otra forma, una mejora en la flexibilidad de localización permitiría acrecentar la satisfacción laboral. La correlación moderada se explicaría debido al nivel bajo que presenta el indicador de descentralización de

oficina, es decir, la opción que el colaborador podría tener de laborar en una oficina o espacio de cooperación que se encuentre más cerca de su domicilio; y a los niveles medios que presenta el teletrabajo y el trabajo hibrido o semipresencial.

Referente al tercer objetivo específico, se verificó que la flexibilidad funcional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores. En concordancia con los hallazgos obtenidos por medio de la prueba no paramétrico rho de Spearman, con un coeficiente de .590 y significancia menor a 0.05; lo que permite afirmar que existe una relación positiva y moderada entre ambas variables. Dicho de otra forma, a medida que mejora la flexibilidad funcional se elevará la satisfacción laboral.

VIII. Recomendaciones

A la alta dirección del Organismo Supervisor se recomienda consolidar políticas de flexibilidad laboral que abarquen tanto aspecto de horario, localización y funciones. Dando mayor énfasis a los indicadores que reportaron niveles bajos, tales como: jornada comprimida, descentralización de oficina y participación en los cambios que se puedan dar en sus responsabilidades. Cabe recalcar, que las propuestas indicadas líneas arriba deben estar sujetas al marco normativo propio de las instituciones públicas, por lo que su implementación debería pasar por otros canales.

Se recomienda al gerente del área resolutiva, desarrollar políticas estructuradas de flexibilidad laboral que permitan a los empleados ajustar sus horarios de trabajo según sus necesidades personales, cumpliendo con los parámetros establecidos por la entidad y la normativa laboral peruana. Estas políticas podrían incluir la posibilidad de cumplir jornadas completas en menos días o ajustar el inicio y fin de la jornada, siempre garantizando la continuidad operativa y la equidad en su aplicación. Para su implementación, se sugiere realizar un análisis previo del impacto operativo, establecer criterios objetivos y transparentes, y asegurar el cumplimiento normativo. Asimismo, se sugiere iniciar con un programa piloto y utilizar herramientas de control para monitorear el cumplimiento y la productividad. Esta política aumentaría la satisfacción laboral, retendría talento y mejoraría la conciliación entre la vida personal y profesional, sin comprometer el servicio ni la operatividad en la entidad.

A la alta dirección, se recomienda continuar promoviendo el trabajo híbrido y remoto, permitiendo a los colaboradores trabajar desde diferentes ubicaciones según sus necesidades, siempre cumpliendo con los derechos y requisitos establecidos en la Ley de Teletrabajo en Perú. Para asegurar una implementación efectiva, es crucial desarrollar herramientas de supervisión y gestión para monitorear el desempeño a distancia, fortalecer la cultura organizacional mediante reuniones virtuales y eventos de *team building*, optimizar la comunicación con canales digitales claros y efectivos, garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo remoto, implementar medidas robustas

de seguridad de la información, y ofrecer apoyo continuo al bienestar mental y emocional de los empleados.

Se sugiere a los jefes inmediatos implementar de manera progresiva programas de rotación temporal de tareas que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y enfrentar distintos desafíos laborales, lo que aumentaría la satisfacción y potenciaría la adaptabilidad dentro de la organización. Para asegurar su efectividad, se sugiere realizar una evaluación previa de las competencias de los empleados y las necesidades organizacionales, ofrecer capacitación adecuada antes de la rotación, y planificar el proceso para evitar interrupciones en la productividad. Además, se debe supervisar el desempeño durante la rotación y recoger retroalimentación de los empleados para ajustar el programa si es necesario. Esta iniciativa aumentará la flexibilidad organizacional y preparará al personal para asumir roles más diversos, sin comprometer los procesos operativos.

Para futuros investigadores de este tema, se recomienda incluir en futuros el control de variables intervinientes como la cultura organizacional, el liderazgo, el tipo de contrato laboral y un mayor análisis en el tema normativo. Estas variables podrían influir en la relación entre flexibilidad y satisfacción, y su control permitirá obtener resultados más precisos y robustos.

IX. Referencias

Altamirano, O. D., Eyzaguirre, E. R., García, M. F., Gómez, M. D. y Mamani, B. E. (2023). *La flexibilidad laboral y su impacto en la retención del personal administrativo de los grupos generacionales en empresas del sector privado en Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad ESAN]. https://repositorio.esan.edu.pe/items/3b454603-724c-450f-a9cb-976c2dde7276

Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis . *Revista de Ciencias Sociales, 26*(1), 39-55. https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf

Arango, D. (2023). Flexibilidad laboral: ¿un legado que nos deja la pandemia? *Revista CEA, 9*(19), 1-4. doi:https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2672

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (1ª ed.) Editorial San Marcos.

Carrillo, M. A., Salinas, R. J., Real, G., Belmont E. y González, M. T. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento, 1*(1), 61 - 75. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457645123006

Centeno, N. R. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una entidad pública de Magdalena del Mar* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/133183

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). McGraw-Hil.

Chuchon, G. S. (2023). *Trabajo híbrido y la satisfacción de los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, Lima, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137917

Cortes, I. y Artazcoz, L. (octubre de 2021). Desigualdades de género relacionadas con la flexibilidad laboral. *Archivos de Prevencion Riesgos Laborales, 24*(4), 335-341. doi:10.12961/aprl.2021.24.04.01

Díaz, J. R., Ledesma, M. J., Tito, J. V., y Carranza, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(101), 158-170. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11

Feregrino, M. A. (2021). Flexibilización laboral, Teletrabajo y Covid -19. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, 22*(2), 371-395. https://doi.org/10.22267/rtend.212202.181

Fernández, R. (2022). El trabajo hibrido, una realidad que se impone. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, 207*(1). http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=8663437

García, D. V. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del INABIF, Pueblo Libre, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58621

Hernández Arias, A. P. (Mayo de 2005). Flexibilizacion y organización del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales, 11*(2), 256-276. DOI: 10.31876/rcs.v11i2.25286

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. D. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed., Vol. 1). McGraw-Hill.

Hernández, B. G., Guerrero, P., Gómez, H. y Ramírez, K. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. R*evista Venezolana de Gerencia, 29*(107), 1144 - 1158. https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., y Weitzman, M. (enero de 2001). Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life

Balance. *Family Relations, 50*(1), 49-58. https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x

Kelliher, C. y Anderson, D. (diciembre de 2009). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations, 63*(1), 83-106. https://doi.org/10.1177/0018726709349199

Locke, E. A. (Noviembre de 1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(4), 309-336. https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0

Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad empresarial, 3*(1), 37-38. https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999

Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.* San Francisco: Jossey-Bass.

Matthijs, B. y Michal, I. (2021). Paradigms of Flexibility: A Systematic Review of Research on Workplace Flexibility. *European Management Review, 18*(1), 37–50. https://doi.org/10.1111/emre.12423©

Mendoza, E. J. (2022). *Satisfacción laboral y productividad en una municipalidad provincial, año 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103018

Milagros, J. M., Omar, Z. M., Anabel, H. R. y Gago, L. G. (2023). Niveles de Rendimiento y Satisfacción Laboral, en trabajadores en diferentes modalidades en una muestra Argentina. *Revista De Psicología, 21*, 32–44. http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/650/663

Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). Pearson Educación.

Montiel-Hernández, M. G. (2020). Análisis de los grupos generacionales. *Con-Ciencia Boletín Científico de la Escuela Preparatoria, 7*(14), 24-27. https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa3/article/view/6111

Moral, A. (2021). *El impacto del teletrabajo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores durante la pandemia por covid-19* [Tesis de Maestría, Universitat Oberta de Catalunya]. https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/137407?locale=es

Morillo, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo. *Sapiens, 7*(1), 43-58. https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf

Muffels, R. y Wilthagen, T. (2013). Flexiguridad: un nuevo paradigma para el análisis de los mercados laborales y las políticas que desafían el equilibrio entre flexibilidad y seguridad. *Sociology Compass, 7*(2), 111–122. https://doi.org/10.1111/soc4.12014

Nieves, I. C. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, 6*(11), 111-137. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007

Ojeda, A. y Gutiérrez, M. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica. *THEMIS Revista De Derecho, 45*(1), 41-51. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10848

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, 3*(5), 93-109. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786

Paladines, J. P., Figueroa, G. L. y Paladines, J. N. (abril de 2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias*

Informáticas, 14(4), 172-186. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590506

Panaspaico, J. M. (2022). *Trabajo Remoto y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad ESAN] https://hdl.handle.net/20.500.12692/82774

Quintero, J. O. y Sifuentes, E. L. (2021). *La satisfacción laboral en condiciones de trabajo flexible en una empresa de telefonía móvil.* [Tesis de Grado, Universidad Autónoma de Sinaloa]. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8336210

Quiroz, M. E. (2014). Formación polivalente e identidad profesional de los interventores educativos. *Revista de la Educación Superior, 43*(172), 101-121. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/3483

Ramírez, A. D., Ramírez, R. G. y Calderón, E. V. (enero de 2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía, 15*(1), 1-21. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9032964

Reyes, B. M. (2020). *El Teletrabajo y la Satisfación Laboral en los Trabajadores Administrativos de una Institución Educativa de la Ciudad de Trujillo, 2020* [Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte]. https://hdl.handle.net/11537/25369

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8 ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). Pearson Educación.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). Pearson Educación.

Saavedra, J. y Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4*(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 13*(1), 102-122. https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4 ed.). Editorial Limusa.

Vilcarromero, R., Aldana, J. J. y Colina, F. J. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Interciencia, 47*(9), 381-386. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85140716011&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=357e235c377e050e5d87c2675b6d2573&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28flexibilidad+laboral%29&sl=51&sessionSearchId=357e235c377e050e5d87c2675b6d2573&relpos=2

Volberda, H. W. (abril de 1997). Building flexible organizations for fast-moving markets. *Long Range Planning, 30*(2), 169-183. https://doi.org/10.1016/S0024-6301(96)00110-0

Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos* (11 ed.). México: Pearson Educación.

Yañez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit, 16*(2), 193-202. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext&tlng=en

Yeung, W. K. (2024). *Acuerdos de trabajo flexibles y satisfacción laboral en la industria financiera de Hong Kong: un análisis de la era posterior a la COVID-19* [Tesis doctoral, Universidad de San Miguel]. Repositorio Institucional - Universidad de San Miguel

X. Anexos

Cuestionario Flexibilidad Laboral

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación entre la flexibilidad y satisfacción laboral. Los resultados que se obtendrán permitirán diseñar estrategias para el apoyo del sector. El presente es de carácter anónimo y totalmente confidencial. Agradecemos de antemano su colaboración.

Tenga en cuenta la siguiente escala:

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

N°	VARIABLE X: FLEXIBILIDAD LABORAL	1	2	3	4	5
Flexibilidad de horario						
1	Se le permite ajustar las horas de inicio y fin de la jornada laboral					
2	Frecuentemente puede trabajar en menos días su jornada laboral					
3	En excepciones, se le permite modificar su horario de trabajo dentro de los límites establecidos					
4	Se le permite recuperar las horas no laboradas					
Flexibilidad de localización						
5	La entidad le permite realizar sus tareas desde diferentes lugares, como su hogar u otros espacios fuera de la oficina principal					
6	Habitualmente puede combinar entre trabajo remoto y presencial					
7	Puede elegir entre diferentes oficinas de la entidad para trabajar según le convenga geográficamente					
8	Seguidamente dispone de las herramientas y tecnologías que le permiten comunicarse y colaborar con su equipo de trabajo					
Flexibilidad funcional						
9	Frecuentemente tiene la oportunidad de rotar entre diferentes puestos dentro de la entidad					
10	Su jefe inmediato le asigna diversas funciones					
11	Recibe capacitaciones que le prepara para desempeñar diferentes roles y funciones					
12	Participa en la decisión sobre los cambios en sus responsabilidades laborales para que se ajusten a sus habilidades y preferencias					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación entre la flexibilidad y satisfacción laboral. Los resultados que se obtendrán permitirán diseñar estrategias para el apoyo del sector. El presente es de carácter anónimo y totalmente confidencial. Agradecemos de antemano su colaboración.

Tenga en cuenta la siguiente escala:

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N°	Satisfacción Laboral	1	2	3	4	5
Satisfacción con el trabajo						
13	Está satisfecho con su puesto actual					
14	Está satisfecho con los objetivos, metas y niveles de producción que debe alcanzar					
15	Su trabajo actual cumple con sus expectativas					
Satisfacción con los beneficios						
16	Siente satisfacción con su salario actual en comparación con sus responsabilidades y desempeño					
17	Se siente incentivado con los programas de reconocimiento y recompensas que ofrece la entidad					
18	Está satisfecho con las oportunidades de promoción y crecimiento profesional que ofrece la entidad					
Satisfacción con la gerencia						
19	Está satisfecho con el liderazgo y la dirección proporcionados por su gerente o supervisor					
20	Se siente satisfecho con el reconocimiento y valoración que su supervisor o gerente brinda al equipo					
21	Está satisfecho con la comunicación y la transparencia de la gestión en la entidad					
Satisfacción con las relaciones interpersonales						
22	Se siente satisfecho con el apoyo brindado por sus compañeros de trabajo					
23	Se siente parte de un equipo colaborativo y solidario en su entorno laboral					
24	Se encuentra satisfecho con el nivel de comunicación y cooperación entre colegas					

Matriz de consistencia

Título: "Flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024"

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de estudio	Metodología
Problema General ¿De qué manera la flexibilidad laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024?	**Objetivo general** Determinar si la flexibilidad laboral se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024.	**Hipótesis general** La flexibilidad laboral se relaciona significativamente con satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024.	**Variable 1** X= Flexibilidad laboral X_1= Flexibilidad de horario X_2= Flexibilidad de localización X_3= Flexibilidad funcional	**Enfoque de investigación:** Cuantitativo **Tipo de investigación:** Aplicada **Nivel de investigación:** Descriptivo-Correlacional **Método de la investigación:** Hipotético-deductivo
Problemas específicos 1. ¿De qué manera la flexibilidad de horario se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024? 2. ¿De qué manera la flexibilidad de localización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024? 3. ¿De qué manera la flexibilidad funcional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024?	**Objetivos específicos** 1. Identificar si la flexibilidad de horario se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024. 2. Comprobar si la flexibilidad de localización se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024. 3. Verificar si la flexibilidad funcional se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024.	**Hipótesis específicas** 1. La flexibilidad de horario se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024. 2. La flexibilidad de localización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024. 3. La flexibilidad funcional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un organismo supervisor de Perú, 2024.	**Variable 2** Y= Satisfacción laboral Y_1= Satisfacción con el trabajo Y_2= Satisfacción con los beneficios Y_3= Satisfacción con la gestión Y_4= Satisfacción con las relaciones interpersonales	**Diseño de Investigación**: No Experimental, de corte Transversal **Población y muestra de la investigación**: Conformada por 82 colaboradores **Técnica de recolección:** Encuesta **Instrumento de recolección:** Cuestionario

Validación del instrumento por expertos

Validador 01: Dr. Lujan Minaya, Julio Cesar

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

N°	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Flexibilidad laboral	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Se le permite ajustar las horas de inicio y fin de la jornada laboral	X		X		X		
2	Frecuentemente puede trabajar en menos días su jornada laboral	X		X		X		
3	En excepciones, se le permite modificar su horario de trabajo dentro de los límites establecidos	X		X		X		
4	Se le permite recuperar las horas no laboradas							
	Dimensión 2: Flexibilidad de localización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
5	La entidad le permite realizar sus tareas desde diferentes lugares, como su hogar u otros espacios fuera de la oficina principal	X		X		X		
6	Habitualmente puede combinar entre trabajo remoto y presencial	X		X		X		
7	Puede elegir entre diferentes oficinas de la entidad para trabajar según le convenga geográficamente	X		X		X		
8	Seguidamente dispone de las herramientas y tecnologías que le permiten comunicarse y colaborar con su equipo de trabajo	X		X		X		
	Dimensión 3: Flexibilidad funcional	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
9	Frecuentemente tiene la oportunidad de rotar entre diferentes puestos dentro de la entidad	X		X		X		
10	Su jefe inmediato le asigna diversas funciones	X		X		X		
11	Recibe capacitaciones que le prepara para desempeñar diferentes roles y funciones	X		X		X		
12	Participa en la decisión sobre los cambios en sus responsabilidades laborales para que se ajusten a sus habilidades y preferencias	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

Especialidad del validador: Licenciad en Administración y Dr. en Administracion

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

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

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

Cañete, 07 de julio del 2024



Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Está satisfecho con su puesto actual	**X**		**X**		**X**		
2	Está satisfecho con los objetivos, metas y niveles de producción que debe alcanzar	**X**		**X**		**X**		
3	Su trabajo actual cumple con sus expectativas	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 2: Satisfacción con los beneficios	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Siente satisfacción con su salario actual en comparación con sus responsabilidades y desempeño	**X**		**X**		**X**		
5	Se siente incentivado con los programas de reconocimiento y recompensas que ofrece la entidad	**X**		**X**		**X**		
6	Está satisfecho con las oportunidades de promoción y crecimiento profesional que ofrece la entidad	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 3: Satisfacción con la gestión	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Está satisfecho con el liderazgo y la dirección proporcionados por su gerente o supervisor	**X**		**X**		**X**		
8	Se siente satisfecho con el reconocimiento y valoración que su supervisor o gerente brinda al equipo	**X**		**X**		**X**		
9	Está satisfecho con la comunicación y la transparencia de la gestión en la entidad	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 4: Satisfacción con las relaciones interpersonales	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
10	Se siente satisfecho con el apoyo brindado por sus compañeros de trabajo	**X**		**X**		**X**		
11	Se siente parte de un equipo colaborativo y solidario en su entorno laboral	**X**		**X**		**X**		
12	Se encuentra satisfecho con el nivel de comunicación y cooperación entre colegas	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

Especialidad del validador: Licenciad en Administración y Dr. en Administración

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

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

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

Cañete, 07 de julio del 2024



Firma del experto Informante

Validador 02: Dra. Carrasco Vega, Yajaira Lizeth

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

N°	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Flexibilidad laboral	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Se le permite ajustar las horas de inicio y fin de la jornada laboral	**X**		**X**		**X**		
2	Frecuentemente puede trabajar en menos días su jornada laboral	**X**		**X**		**X**		
3	En excepciones, se le permite modificar su horario de trabajo dentro de los límites establecidos	**X**		**X**		**X**		
4	Se le permite recuperar las horas no laboradas	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 2: Flexibilidad de localización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
5	La entidad le permite realizar sus tareas desde diferentes lugares, como su hogar u otros espacios fuera de la oficina principal	**X**		**X**		**X**		
6	Habitualmente puede combinar entre trabajo remoto y presencial	**X**		**X**		**X**		
7	Puede elegir entre diferentes oficinas de la entidad para trabajar según le convenga geográficamente	**X**		**X**		**X**		
8	Seguidamente dispone de las herramientas y tecnologías que le permiten comunicarse y colaborar con su equipo de trabajo	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 3: Flexibilidad funcional	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
9	Frecuentemente tiene la oportunidad de rotar entre diferentes puestos dentro de la entidad	**X**		**X**		**X**		
10	Su jefe inmediato le asigna diversas funciones	**X**		**X**		**X**		
11	Recibe capacitaciones que le prepara para desempeñar diferentes roles y funciones	**X**		**X**		**X**		
12	Participa en la decisión sobre los cambios en sus responsabilidades laborales para que se ajusten a sus habilidades y preferencias	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

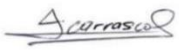
Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

Especialidad del validador: Dra. Administración

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

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

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



Cañete, 07 de julio del 2024

Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Está satisfecho con su puesto actual	**X**		**X**		**X**		
2	Está satisfecho con los objetivos, metas y niveles de producción que debe alcanzar	**X**		**X**		**X**		
3	Su trabajo actual cumple con sus expectativas	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 2: Satisfacción con los beneficios	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Siente satisfacción con su salario actual en comparación con sus responsabilidades y desempeño	**X**		**X**		**X**		
5	Se siente incentivado con los programas de reconocimiento y recompensas que ofrece la entidad	**X**		**X**		**X**		
6	Está satisfecho con las oportunidades de promoción y crecimiento profesional que ofrece la entidad	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 3: Satisfacción con la gestión	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Está satisfecho con el liderazgo y la dirección proporcionados por su gerente o supervisor	**X**		**X**		**X**		
8	Se siente satisfecho con el reconocimiento y valoración que su supervisor o gerente brinda al equipo	**X**		**X**		**X**		
9	Está satisfecho con la comunicación y la transparencia de la gestión en la entidad	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 4: Satisfacción con las relaciones interpersonales	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
10	Se siente satisfecho con el apoyo brindado por sus compañeros de trabajo	**X**		**X**		**X**		
11	Se siente parte de un equipo colaborativo y solidario en su entorno laboral	**X**		**X**		**X**		
12	Se encuentra satisfecho con el nivel de comunicación y cooperación entre colegas	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

Especialidad del validador: Dra. Administración

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

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

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

Cañete, 07 de julio del 2024



Firma del experto Informante

Validador 03: Dr. Ramón Osorio, Alberto Bueno

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Nº	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Flexibilidad laboral	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Se le permite ajustar las horas de inicio y fin de la jornada laboral	X		X		X		
2	Frecuentemente puede trabajar en menos días su jornada laboral	X		X		X		
3	En excepciones, se le permite modificar su horario de trabajo dentro de los límites establecidos	X		X		X		
4	Se le permite recuperar las horas no laboradas	X		X		X		
	Dimensión 2: Flexibilidad de localización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
5	La entidad le permite realizar sus tareas desde diferentes lugares, como su hogar u otros espacios fuera de la oficina principal	X		X		X		
6	Habitualmente puede combinar entre trabajo remoto y presencial	X		X		X		
7	Puede elegir entre diferentes oficinas de la entidad para trabajar según le convenga geográficamente	X		X		X		
8	Seguidamente dispone de las herramientas y tecnologías que le permiten comunicarse y colaborar con su equipo de trabajo	X		X		X		
	Dimensión 3: Flexibilidad funcional	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
9	Frecuentemente tiene la oportunidad de rotar entre diferentes puestos dentro de la entidad	X		X		X		
10	Su jefe inmediato le asigna diversas funciones	X		X		X		
11	Recibe capacitaciones que le prepara para desempeñar diferentes roles y funciones	X		X		X		
12	Participa en la decisión sobre los cambios en sus responsabilidades laborales para que se ajusten a sus habilidades y preferencias	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

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

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

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

Cañete, 07 de julio del 2024



Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / Items	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Está satisfecho con su puesto actual	**X**		**X**		**X**		
2	Está satisfecho con los objetivos, metas y niveles de producción que debe alcanzar	**X**		**X**		**X**		
3	Su trabajo actual cumple con sus expectativas	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 2: Satisfacción con los beneficios	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Siente satisfacción con su salario actual en comparación con sus responsabilidades y desempeño	**X**		**X**		**X**		
5	Se siente incentivado con los programas de reconocimiento y recompensas que ofrece la entidad	**X**		**X**		**X**		
6	Está satisfecho con las oportunidades de promoción y crecimiento profesional que ofrece la entidad	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 3: Satisfacción con la gestión	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
7	Está satisfecho con el liderazgo y la dirección proporcionados por su gerente o supervisor	**X**		**X**		**X**		
8	Se siente satisfecho con el reconocimiento y valoración que su supervisor o gerente brinda al equipo	**X**		**X**		**X**		
9	Está satisfecho con la comunicación y la transparencia de la gestión en la entidad	**X**		**X**		**X**		
	Dimensión 4: Satisfacción con las relaciones interpersonales	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
10	Se siente satisfecho con el apoyo brindado por sus compañeros de trabajo	**X**		**X**		**X**		
11	Se siente parte de un equipo colaborativo y solidario en su entorno laboral	**X**		**X**		**X**		
12	Se encuentra satisfecho con el nivel de comunicación y cooperación entre colegas	**X**		**X**		**X**		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Mg / Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

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

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

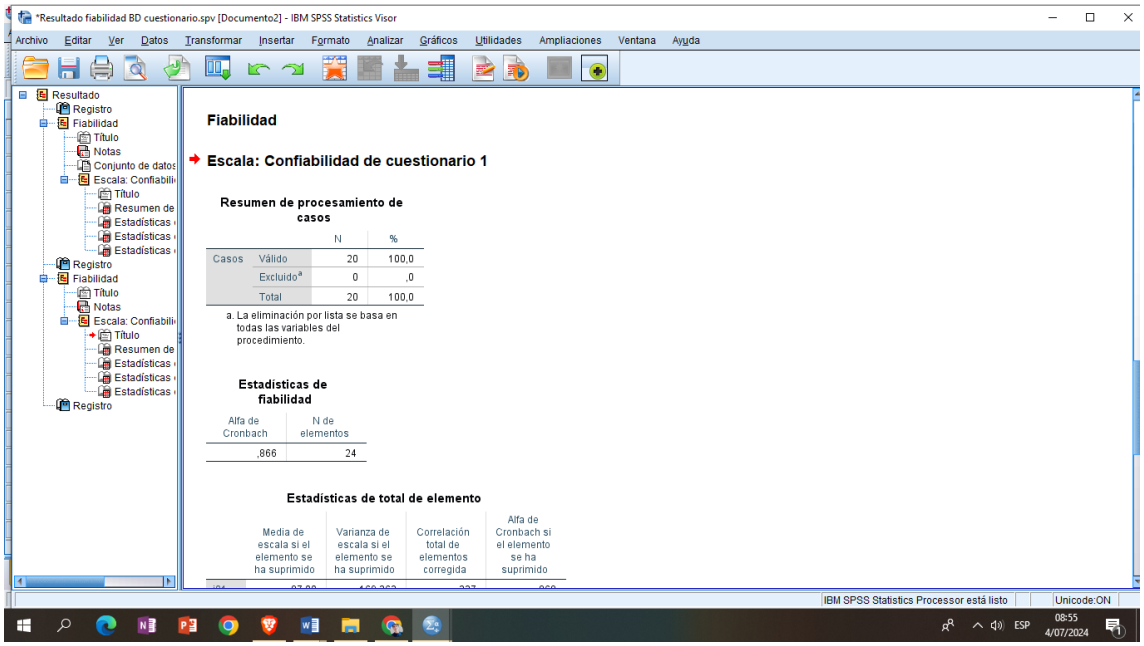
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 07 de julio del 2024

Firma del experto informante

Firmado digitalmente por: ALBERTO BUENO RAMON OSORIO FIR 20028058 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 10/07/2024 17:34:04-0500

Confiabilidad del instrumento



Prueba de normalidad de las variables

Explorar

[ConjuntoDatos0]

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Flexibilidad laboral	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%
Satisfacción laboral	82	100,0%	0	0,0%	82	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Flexibilidad laboral	,294	82	,000	,784	82	,000
Satisfacción laboral	,345	82	,000	,723	82	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°013-2024

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "**Flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024"**.

Cuyos autores son, **Nélida Aurora Huamán Alcalá** con DNI N° 77541753, **Dylan Aarón Sandoval Alcalá** con DNI N° 72577130, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **7%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 12 de setiembre del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/09/2024 18:56:40-0500

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

Flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%	6%	1%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	HUAMÁN ALCALÁ NELIDA AURORA Y SANDOVAL ALCALÁ DYL...
Título de la entrega:	Flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el ...
Nombre del archivo:	5._Informe_final_de_tesis_-_Sandoval_y_Huamán.pdf
Tamaño del archivo:	2.74M
Total páginas:	74
Total de palabras:	15,628
Total de caracteres:	92,630
Fecha de entrega:	11-sept.-2024 03:35p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2451344395



Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N°025 -2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 13 horas, del día 15 de setiembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 239-2024-UIFCE/FCE/UNDC

Presidente (a): Dr. Víctor Carmelino Vargas Godoy
Secretario (a) : Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala.
Vocal : Mg. Julio Wu Matta.
Suplente : Dra. Nieves Elva Baños Chaparro.
Asesor(a) : Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024"**; presentado el Bachiller Dylan Aarón Sandoval Alcalá, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			X			17
Dominio del tema			X			17
Visión holística del trabajo			X			17
Promedio						17

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución N° 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
17	17	17

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..17... (....DIECISIETE.....)

- Aprobado, con nota Regular (...), Bueno (X), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 13:30 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala **Secretario(a)**	Dra. Nieves Elva Baños Chaparro **Suplente**	Mg. Julio Wu Matta **Vocal**	Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes **Asesor(a)**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003 Fecha de Aprobación: 16-10-2023	Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N°024-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 13 horas, del día 15 de setiembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con DECRETO N° 239-2024-UIFCE/FCE/UNDC

Presidente (a): Dr. Victor Carmelino Vargas Godoy
Secretario (a) : Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala.
Vocal : Mg. Julio Wu Matta.
Suplente : Dra. Nieves Elva Baños Chaparro.
Asesor(a) : Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024"**; presentado la Bachiller Nélida Aurora Huamán Alcalá, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			X			17
Dominio del tema			X			17
Visión holística del trabajo			X			17
Promedio						17

** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100° y 101° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
17	17	17

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: ..17.. (..Diecisiete..)

- Aprobado, con nota Regular (...), Bueno (.X), Muy Bueno (...), Excelente (...)
- Desaprobado (...)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 13:30 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Dr. Abel Alejandro Tasayco Jala **Secretario(a)**	Dra. Nieves Elva Baños Chaparro **Suplente**	Mg. Julio Wu Matta **Vocal**	Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes **Asesor(a)**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

Flexibilidad y satisfacción laboral de los colaboradores en el área resolutiva de un Organismo Supervisor de Perú, 2024

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Huamán Alcalá	Nélida Aurora	1877541753@undc.edu.pe	77541753	0009-0005-0917-4570
Sandoval Alcalá	Dylan Aarón	1672577130@undc.edu.pe	72577130	0009-0000-6584-8123

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Ochoa Paredes	Filiberto Fernando	fochoa@undc.edu.pe	07356267	0000-0001-8343-9008

1.5 Centro de Investigación

Facultad	Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional	Escuela Profesional de Administración

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos" que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la "Universidad").

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.



Firma	26 de septiembre de 2024 Fecha

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, obviar este apartado.

Autorización	Motivo (marcar)		Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor		
	Por patente		
	Secreto o seguridad nacional		
	Por otras razones		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).

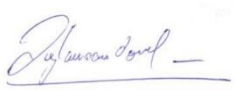
Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Código: Fecha de Aprobación:	Revisión: 01

AUTORIZACIÓN COMO REPRESENTANTE DE COAUTORES
Aplicable solo en caso de que existan varios autores en el trabajo de investigación

YO, Dylan Aarón Sandoval Alcalá con DNI N* 72571130 en mi calidad de autor y actuando en representación de mis co-autores, autorizo la publicación del documento indicado en el punto 1, bajo las condiciones indicadas en el punto 2 y 3, dejando constancia que el archivo digital que estoy entregando a la Universidad Nacional de Cañete, como parte del proceso de obtención del título profesional o grado académico, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.



Firma

26 de septiembre de 2024

Fecha

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".