

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Caracterización de la jornada y la satisfacción laboral del trabajador en
una micro empresa de servicios tecnológicos Lima, 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Jorge Armando Saldaña Dávila

ASESOR

Angel Eduardo Llatas Rivas

<https://orcid.org/0000-0002-1452-808X>

Chiclayo, 2023

**Caracterización de la jornada y la satisfacción laboral del
trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos
Lima, 2022**

PRESENTADA POR
Jorge Armando Saldaña Dávila

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Liliana Milagros Portilla Capuñay
PRESIDENTE

Katherine Carbajal Cornejo
SECRETARIO

Angel Eduardo Llatas Rivas
VOCAL

Dedicatoria

A mi madre, abuelos y tía por ser las bases para alcanzar esta línea profesional. A mi esposa e hijos que con su amor, comprensión y sacrificios me apoyan a cumplir mis metas personales y profesionales, creceremos todos unidos, familia.

Agradecimientos

Con Dios por delante, no hay meta que no se pueda alcanzar, y con el apoyo de la familia agradecer a cada uno de ellos. Así también a la USAT por esta nueva experiencia, alejada de mi carrera profesional, pero con una mayor visión para mi empresa formaron nuevas bases a donde se dirigen las tendencias del futuro. A los docentes y compañeros por sus cátedras brindadas y vastas experiencias. Y mi asesor que con su apoyo y tiempo logramos alcanzar esta investigación.

Reporte de software anti plagio Turnitin

Jorge Saldaña Dávila Turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad del Rosario

Trabajo del estudiante

1%

4

Submitted to Universidad Técnica Nacional de Costa Rica

Trabajo del estudiante

1%

5

Submitted to Universidad de San Martín de Porres

Trabajo del estudiante

1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	10
Materiales y métodos	14
Resultados y discusión	18
Conclusiones	22
Recomendaciones	23
Referencias.....	24
Anexos	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la caracterización de la jornada y satisfacción laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022, mediante un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y nivel correlacional de corte transversal, esta investigación fue aplicada a 49 colaboradores de micro empresas en Lima Metropolitana centro entre técnicos y profesionales ligados a las ramas de la ingeniería cuya labor desempeñan trabajos de implementaciones de soluciones audiovisuales de diferentes empresas privadas y públicas a nivel nacional, se aplicó mediante cuestionarios validados por juicios de expertos y estadísticamente completados a través de Google Forms. Los resultados muestran que no existe relación significativa entre las variables jornada laboral y satisfacción laboral entendiéndose que las variables son totalmente independientes con una particularidad en la relación entre condiciones de trabajo y afectación de jornada laboral donde nos muestra significancia débil conociendo así que los trabajadores frente algún cambio en sus condiciones de trabajo como el cambio de su jornada laboral afecta en su desempeño de sus funciones. Concluyendo que los participantes en esta investigación poseen una jornada laboral ordinaria de lunes a sábado siendo de 48 horas semanales bajo contrato, esto hace posible que los resultados obtenidos permitan conocer la relación con sus familias y sus horarios. El método planteado de semana laboral de cuatro días aún sigue siendo algo que proyecta y genera una nueva visión para los trabajadores que anhelan vivenciarlo a diferencia de los países donde se aplican.

Palabras clave: jornada laboral, semana de cuatro días, satisfacción laboral, productividad.

Abstract

The present study aimed to find out the relation between the workday's characterization and the employee's work satisfaction in a technological services micro-enterprise Lima 2022, through a quantitative descriptive approach and correlational level of cross section, this research was applied to 49 micro enterprises' employees in central metropolitan Lima among technicians and engineer related professionals that develop audiovisual solution implementations for different private and public companies nationwide. This study was applied through questionnaires validated by experts' judgments and were statistically completed through Google Forms. The results show there isn't a significative relation between the variables workday and work satisfaction which means these variables are totally independent with a particularity between work conditions and workday affectation that shows a weak significance which means that any change on the employees' work conditions or workday affects their work performance. Concluding the participants have an ordinary 48 hours work week under contract from Monday to Saturday, this makes it possible for the obtained results to know the relationship with their families and their schedules. The proposed method of four work days remains an alternative that generates a new vision for employees that yearn to experience it unlike the countries where it's already applied.

Keywords: workday, four day week, work satisfaction, productivity.

Introducción

En la actualidad la presencia de la pandemia mundial obligó a cambiar la caracterización de la jornada laboral en las empresas y modificar las satisfacciones laborales del trabajador, se generaron nuevos métodos de trabajos remotos, lo cual con los cambios tecnológicos brindó a muchos la oportunidad de reflexionar, destinar mayores tiempos de calidad de horas familiares y llevar a una relación entre estas variables y su optimización frente a un nuevo método y su viabilidad de plantear semanas laborales de cuatro días. De acuerdo a las investigaciones desarrolladas sobre algunos países europeos traen consigo estas nuevas tendencias de la jornada laboral Barnes (2019).

La caracterización de la jornada laboral para las empresas peruanas se miden por las horas trabajadas y la Constitución Política del Perú señala que una persona trabajará como máximo 48 horas a la semana. Aferrados en un régimen de la jornada laboral, que está vigente más de 100 años desde su decreto por el presidente Jose Pardo, la misma que fue brindada por la Organización Internacional del Trabajo OIT (1919).

Podemos encontrar dentro de la caracterización de la jornada laboral según la Constitución Política del Perú, Art. 25 (1993) indica que la jornada laboral ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Para otro modelo de trabajo el promedio de horas trabajadas no puede excederse. Según fuentes del Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2020) analizaron a nivel nacional el empleo formal, con un contrato establecido y sueldo justo, representan el 24.8% de la población. Por lo tanto, al ser legalmente posible generar jornadas de trabajo flexibles en el Perú, se podría optar por alguno de los siguientes métodos: abanico de horarios, horario flotante, horario libre, jornada atípica o acumulativa, jornada parcial y por ultimo teletrabajo.

Por consiguiente la presente investigación estudió a los colaboradores de las micro empresa de servicios tecnológicos que participan del mercado, como se han visto influenciadas por las nuevas tendencias en cuanto a las caracterizaciones de las jornadas laborales, ampliando el conocimiento post pandemia y su relación con la satisfacción frente a los nuevos cambios de métodos laborales. El concepto de una semana laboral de cuatro días es una estrategia de mejora comercial centrada en trabajar de manera más eficiente en lugar de más tiempo e invertir en el bienestar del activo más importante para cualquier negocio: sus colaboradores Barnes (2019).

Estos estudios se basaron a ciertos sectores del mercado laboral que vienen desarrollándose en países con una economía desarrollada, las empresas participantes Perpetual Guardian Trial, Microsoft Japón y Synergy Vision que tomaron esta característica de jornada

laboral son de rubros donde se cumplen con metas trazadas en su productividad, vertiendo estos análisis en el marco laboral Peruano, debemos tener concientizado los beneficios y también que problemas que pueden traer consigo para las empresas, sus estados mentales de sus colaboradores y como esto se ve reflejado frente a los nuevos métodos de trabajos que venimos desarrollando post pandemia Covid-19.

El siguiente punto es que frente a los cambios epidemiológico por la pandemia del COVID-19 y la cuarta revolución industrial de la Inteligencia artificial IA, la automatización y las tecnologías digitales. De acuerdo con Terrasa (2019) las empresas han generado que gran parte reformulen sus caracterización de jornadas laborales dejando de lado el tradicional método de la medición basada en las horas trabajadas y centrándose en la medición basada en los resultados. Se crea una fuerza laboral más energizada, eficiente, capacitada y motivada que se centra en las prioridades organizacionales, entregando resultados y los logros de objetivos en lugar del tiempo que pasa en la oficina, en el escritorio o en el reloj.

La satisfacción laboral y el destinar mayores tiempos de calidad de horas familiares, equilibra el trabajo y la vida de los trabajadores brindando beneficios transformadores en su vida diaria, al tiempo que mejora en mente y cuerpo, reduce los niveles de agotamiento, estrés, bajas por enfermedad y ausentismo.

Las micro empresas participantes en esta investigación brindaron de la mayor facilidad para acceder al personal y puedan completar las encuestas, sin embargo, algunos dueños o representantes no permitieron el estudio por temas culturales o idiosincrasias que los análisis emitirían, en pocas palabras se contó con la participación completa de los trabajadores de las empresas de Lima Centro.

Esta investigación abriría las puertas para aplicar nuevas caracterizaciones y métodos de jornadas laborales que para el estado Peruano enfoquen en su relación con la satisfacción del trabajador. Para conocer la relación entre la caracterización de la jornada y satisfacción laboral del trabajador en las empresas.

Probablemente, los resultados obtenidos en esta investigación puedan variar dependiendo del sector donde se quiera analizar o en la magnitud en cuanto a las empresas participantes. Ya que los resultados esperados no guardan relación con los estudios en otros países donde se vienen ya ejecutando métodos de caracterización de jornadas laborales fijadas a logros de objetivos y no al tiempo de las actividades en las micro empresas.

Con esto alcanzar a responder la hipótesis interrogante de existe relación entre la caracterización de la jornada laboral y la satisfacción del trabajador.

Revisión de literatura

Antecedentes

Para poder determinar la caracterización de las jornadas laborales, podemos centrarnos en los siguientes dos. La primera y con mayor desarrollo en las empresas es la jornada laboral ordinaria, cuya descripción como mencionado anteriormente nos indica jornadas de 8 horas diarias. Las relaciones laborales, entre la jornada de trabajo, van de la mano junto con el sueldo, creándose un vínculo esencial.

Bajo estos métodos previamente descritos, se han recopilado un conjunto de empresas donde pusieron en práctica el concepto de una semana laboral de cuatro días, para Barnes (2019) enfocado por el modelo 100:80:100: el 100 % del sueldo, el 80 % del tiempo, pero fundamentalmente a cambio del 100 % de la productividad, se exponen a continuación sus resultados:

Perpetual Guardian Trial, en Nueva Zelanda: esta empresa pionera en el método de la semana laboral de cuatro días probó, llegando a obtener indicadores tan fuertes que se acogieron de manera permanente: en pocas fechas de implementado, los niveles de estrés de los trabajadores bajaron de 45 al 38%; la relación entre la vida personal y laboral aumentó del 54 al 78%; y el compromiso, la satisfacción laboral, fueron los que más cambios positivos obtuvo (Booth, 2019).

Microsoft Japón: para la sede de Microsoft en Japón, con 2300 empleados, se arriesgaron a probar en agosto de 2019 la jornada laboral de cuatro días durante 5 semanas, mediante el programa “Reto de Elección de Vida Laboral Verano 2019”. Dentro de los resultados obtenidos presentaron mayor eficiencia, incrementaron la productividad del 40%, y presenciaron la satisfacción de las personas trabajadoras. Además, al 92% les pareció un buen método (Voytko, 2019).

Synergy Vision, en Reino Unido: esta empresa de comunicación, tan igual que Perpetual Guardian, tomo de forma permanente la jornada laboral de cuatro días después de un test del método de seis meses. Según con la directora de la empresa, Fyona Dawber, los resultados fueron tan apreciados por los trabajadores que los índices de la satisfacción laboral incrementaron, la permanecía del trabajador es más prolongada haciendo que la rotación disminuya, y sea una manera de estimular a nuevos empleados (BBC, 2019).

Otras empresas que ejecutan la semana laboral de cuatro días, pero no existe resultados publicados, son: Zataca System; Call Centre Simply Business; Think Productive. De acuerdo con los antecesores de este método, la mayoría de estas empresas son europeas o norteamericanas, pero cada vez es una tendencia más global.

Además que los beneficios para el trabajador caen directos sobre la salud, seguridad y rendimiento, también las empresas se ven beneficiados con este método de jornada laboral que repercute con los aspectos económicos, climáticos y sociales directos, como la obtuvo Microsoft en Japón con una disminución del 23% de la energía que usa.

Bases Teóricas

Para Minaya (2009, p. 33) define la jornada laboral como el tiempo que se debe dedicar el trabajador hacia la empresa, por el compromiso que firman mediante un contrato de trabajo; compromiso que es bilateral y donde existen derechos y obligaciones en ambos participantes. Por su parte, Martínez (2002, p. 72) define que las jornadas laborales es igual al tiempo de actividades que realiza el trabajador como pago de su compensación del contrato aceptado. Más allá del tiempo específicamente acordado para el cumplimiento de la jornada de trabajo, Minaya (2009, p. 33) menciona no solo se debe centrar en la cantidad de tiempo dedicado (años, meses, semanas o días) así mismo se debe contemplar como distribuye de ese tiempo (forma de ser repartido), en los descansos y horas extras, en base a cuál es la caracterización de su jornada laboral del trabajador, ya sea la ordinaria (se realiza en tiempo de ocho horas diarias, con descanso el fin de semana) y la que admite diferente distribución en el tiempo (trabajos flexibles del tiempo dentro de las 24 horas diarias).

Como segunda caracterización se encuentra la jornada laboral flexible y dentro de esta, se cuenta con métodos distintos y del cual nos enfocaremos más adelante de una de ellas, según Puntriano (2019) se identifican las siguientes:

Abanico de horarios. El colaborador puede optar por rangos de horario con diferentes tiempos a la forma que más le convenga. Al elegir su horario, este se convertirá en fija mientras trabaje en esa empresa.

Horario flotante. Este tipo de jornada permite al colaborador elegir su ingreso dentro de la empresa. Esto beneficia a la empresa ya que puede ampliar sus horarios de operatividad prolongando los tiempos de sus colaboradores en atención al público.

Horario libre. El trabajador no tiene horario establecido, siempre que cumpla con su trabajo programado.

Jornada atípica o acumulativa. Jornadas en la cual el colaborador trabaja por cierto tiempo consecutivo para luego obtener fechas libres a manera de rotación.

Jornada parcial. Personal que cumplen su labor por un periodo reducido. En el Perú si se trabaja menos de 4 horas diarias en promedio semanal, no se brinda estabilidad laboral, CTS y vacaciones.

El teletrabajo también es considerado una modalidad de trabajo flexible pues el colaborador labora a distancia, puede hacerlo desde su hogar, empleando la tecnología.

La jornada laboral

Santibáñez (2007) resalta que una jornada laboral está dada por el tiempo que un trabajador tiene regulado cumplir bajo un contrato, durante este periodo el trabajador debe realizar sus operaciones conforme a los acuerdos pactados.

Su horario de la jornada se determinan por los días o semanas trabajados, es decir, por cierta cantidad de horas que el trabajador debe cumplir al día o a la semana.

Dando a señalar que si la cantidad de horas excede a lo pactado, el tiempo adicional se considera como horas extras, las cuales pueden llegar a retribuirse monetariamente al trabajador, siempre que esté dentro del contrato y con un recargo adicional. Existe un máximo de horas laborales permitidas que para el Perú no exceden las 48 horas por semana.

Características de la jornada laboral

Se menciona las características más importantes de la jornada laboral:

No se debe sobrepasar las horas acordadas conforme a ley, 48 horas semanales.

Los trabajadores desarrollaran su jornada laboral establecida.

En la jornada laboral los trabajadores están obligados a respetar las operaciones según su contrato.

Si se excede las seis horas debe establecerse un descanso mínimo de 15 minutos.

Se establece previamente mediante un contrato laboral.

Satisfacción laboral

Para todos los trabajadores, la satisfacción laboral es de alta importancia para su bienestar como persona, así como para la empresa en la productividad y calidad del trabajo. Para Chiang, Martín y Núñez (2010) La satisfacción laboral está dada por la percepción del

trabajador frente a las condiciones ambientales y características que rodean dentro del trabajo. Así mismo, Bravo (2015) quien indica ser las actitudes desarrolladas del trabajador frente a la situación laboral.

Para ello existen agentes que determinan la satisfacción laboral, es así que Robbins (1998) resalta las siguientes:

Desafío – Satisfacción del trabajo: los trabajadores sienten mayores retos cuando su labor permita desarrollar sus habilidades, variedad en sus actividades y validar su desempeño realizado.

Recompensas adecuadas: se tiene dos tipos; las extrínsecas, que son materializadas brindadas por la empresa de acuerdo con el desempeño y esfuerzo del trabajador, y las intrínsecas, que son los sentimientos del trabajador que experimenta internamente.

Satisfacción con el sueldo: va de acuerdo al sueldo, los incentivos o gratificaciones que la empresa entrega al trabajador.

Ascensos y promociones: son las oportunidades que la empresa brinda para el crecimiento laboral y personal que tiene el trabajador.

Condiciones ambientales de trabajo: tiene mucho que ver el ambiente físico, ya que de eso también dependerá el desenvolvimiento laboral.

Satisfacción con los superiores: basado en el trabajo colectivo y el comportamiento del encargado superior o la allegada con los jefes.

Relación personalidad y el puesto: aquí interviene recursos humanos, donde determina las capacidades del trabajador bajo un perfil que influya sobre el puesto laboral a desarrollar.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Locke (1976) resalto las características en dos categorías:

Extrínsecas: la globalización de los agentes mencionados líneas arriba que sean materializadas para el trabajador como son los eventos o condiciones de satisfacción laboral, condición ambiental, salario, los ascensos, así como también los beneficios y reconocimientos.

Intrínsecas: con referencia a la satisfacción como persona y sus relaciones interpersonales con sus compañeros y sus jefes, que hacen posible los eventos o condiciones antes mencionadas.

Según Palma (2006) indica que es la relación de estabilidad del trabajo, a razón que el trabajador cree y valora mediante su experiencia ocupacional. De esto ella define y agrupa en 4 los factores tales como la significación de la tarea, el factor de condiciones de trabajo, el factor reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Materiales y métodos

Tipo y nivel de investigación

Con un enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo y nivel correlacional de corte transversal, esta investigación buscó utilizando las estadísticas descriptivas e inferenciales mediar las variables, así como especificar características importantes de sus dimensiones con la finalidad de conocer el grado de asociación que exista entre las dos variables medidas en un único tiempo para los objetos de estudio.

Población

Conformada por los colaboradores de ambos sexos 18 a 60 años entre técnicos y profesionales ligados a las ramas de la ingeniería, de diferentes micro empresas de servicios tecnológicos en el área de Lima Metropolitana Centro, esta población indeterminada y con limitaciones en las restricciones a su accesibilidad de participación, ocupan las diferentes áreas entre operadores, comerciales y administración dentro de la empresa en la ciudad de Lima, cuya labor desempeñan trabajos de implementaciones de soluciones audiovisuales en diferentes clientes privados y públicos a nivel nacional.

Muestra

Dado que la población objeto de estudio estuvo constituido por 49 colaboradores de micro empresas en Lima Metropolitana Centro durante el período del 2022, se determinó que no va a aplicarse muestreo al ser una muestra del tipo censal de todo el personal dentro de los 05 micros empresas participantes.

Criterios de selección

Inclusión. Colaboradores trabajando durante el periodo 2022.

Exclusión. Colaboradores en descanso o vacaciones.

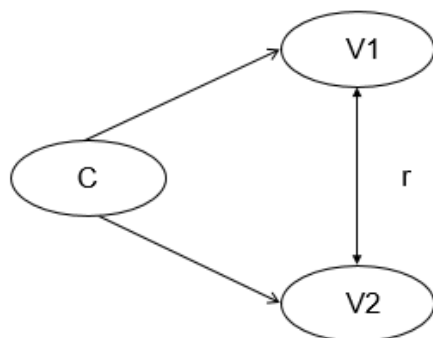
Eliminación. Pruebas de los colaboradores que no respondan a todas las preguntas de los test o hayan marcado más de una alternativa.

Definición operacional de variables

Siendo esta investigación la búsqueda de la relación entre las variables se presenta la siguiente figura:

Figura 1.

Modelo conceptual de variables



Donde:

C: Colaboradores de micro empresas

V1: Caracterización de la jornada laboral

V2; Satisfacción laboral

r: Relación

Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA
Caracterización de jornada laboral	Las características laborales se medirán por medio de una ficha de recolección de datos que describirá la realidad laboral de los colaboradores.	Jornada laboral y familia	* Totalmente de acuerdo (5)	Ordinal
		Afectación de jornada laboral	* De acuerdo (4)	
		Nueva jornada laboral	* Neutro (3)	
		Política de jornada laboral	* En desacuerdo (2) * Totalmente en desacuerdo (1)	
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es la “disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (Palma, 2005, p.12).	Beneficios económicos	* Muy satisfecho (5)	Ordinal
		Reconocimiento Personal y/o Social	* Satisfecho (4)	
		Significación de la tarea	* Promedio (3)	
		Condiciones de trabajo	* Insatisfecho (2) * Muy insatisfecho (1)	

Instrumentos de recolección de datos

A través de la ficha de recolección de datos generales, inicializamos parte del instrumento tomándose en cuenta la recopilación con referencia a las variables de caracterización de jornada laboral que se considera una contribución importante para el estudio de la satisfacción laboral, en ella tenemos a las variables de caracterización sociodemográficos; y las variables de caracterización laboral como son característica de jornada laboral del trabajador, carga laboral, función que desempeña, cantidad de días a la semana, cantidad de horas trabajadas, condición laboral, profesión.

El segundo instrumento para la medición de Satisfacción Laboral, será a través de la escala SL-SPC (Palma, 2005) para diagnosticar de la actitud del trabajador en base a su actividad laboral. Así como también se miden los 4 factores descritos en las bases teóricas. Esta escala será desarrollada con la técnica de Likert mediante 27 preguntas, entre positivos y negativos. La valoración se obtiene en escalas de uno a cinco, según sea la pregunta.

Estas encuestas fueron ejecutadas mediante la plataforma de Google Forms, para poder tener el alcance de todos los colaboradores de las micro empresas participantes, personal que se encuentra en trabajo de campo y que les fue viable la facilidad de completar los datos de la investigación.

La encuesta que se aplicó referente a la caracterización de la jornada laboral, diseñada por Carbó (2020) fue adaptada y construida en base a la literatura así mismo paso a ser validado por el juicio de expertos de la variable y el instrumento fue el cuestionario que estuvo conformado por 17 ítems que estuvieron estructurados de acuerdo a las cuatro dimensiones y analizado por 3 especialistas corroborando su aplicabilidad. Para la encuesta de satisfacción laboral se aplicó el instrumento de SL-SPC (Palma, 2005) para lo cual ya se encuentra estructurado y validado.

Para comprobar la hipótesis y evaluar la confiabilidad de caracterización de la jornada laboral y satisfacción laboral se utilizó el alfa de Cronbach obteniéndose un índice global de 0.735 y 0.782 lo que significa una fiabilidad buena. Asimismo, se verificaron las propiedades psicométricas del instrumento, dando la validez por constructo, para lo cual se obtuvo: la varianza, la prueba de Barlett con un KMO que arrojó como resultados a unos 0,515 y 0,524 de las dos variables correspondientemente, estos valores fueron trabajados y se realizó mediante el software IBM SPSS versión 26.0.

Procedimientos

Para realizar la investigación se obtuvo la autorización, mediante una carta dirigida al Gerente General o representante de cada micro empresa. Posteriormente se acordó la fecha más factible para acceder a la población en las oficinas y obtener los datos, pero dichas empresas son trabajadores de campo y para poder llegar a ellos se adoptó herramientas virtuales. Aquellos que desearon participar de la investigación, firmaron el consentimiento informado y se procedió a entregar el link del cuestionario por Google Forms.

Los instrumentos fueron aplicados de manera individual, explicando en un lenguaje sencillo cada una de las premisas y resolviendo las dudas que surgieron en el momento vía Whatsapp. Esta toma de encuestas tomaron aproximadamente 01 mes (Setiembre a Octubre), logrando poder obtener los resultados para proceder con el análisis y procesamiento estadístico de la información determinando los objetivos específicos que conducen a la hipótesis.

Estrategia de análisis de datos

Los encuestados completaron las preguntas de la plataforma Google Forms el mismo que facilito la extracción de la data en un archivo Excel obteniéndose los campos de cada ítem requerido, luego se validaron los datos con el programa Excel 2013 y se trasladó los datos al software SPSS Ver. 26.0 para la extracción de los resultados, primero se ejecutó los análisis descriptivos, para proceder con la agrupación de los ítems que conforman las dimensiones de cada variable y finalmente la asociación de los datos para cada variable. Como parte de los objetivos se realizó la relación entre las variables mediante el coeficiente de correlación de Spearman, ya que las variables explican la hipótesis, se profundizo la correlación en relación de las dimensiones para conocer con mayor exactitud los datos arrojados por el software. Con la finalidad de preparar tablas y graficas de mayor facilidad de explicaciones se utilizó Excel.

Aspectos éticos

La data obtenida de la investigación no sufrió ninguna manipulación, y sólo fueron procesadas con finalidad de temas académicos. Se tuvieron los siguientes aspectos éticos:

Consentimiento: se les informó a todos los colaboradores la finalidad de la investigación con la decisión de participar o no tomar parte de ella.

Confidencialidad: se aseguró la privacidad en su identidad y respuestas de los colaboradores participantes.

Originalidad: esta investigación menciona aportes del investigador, siendo citados según las normas APA 7ma edición.

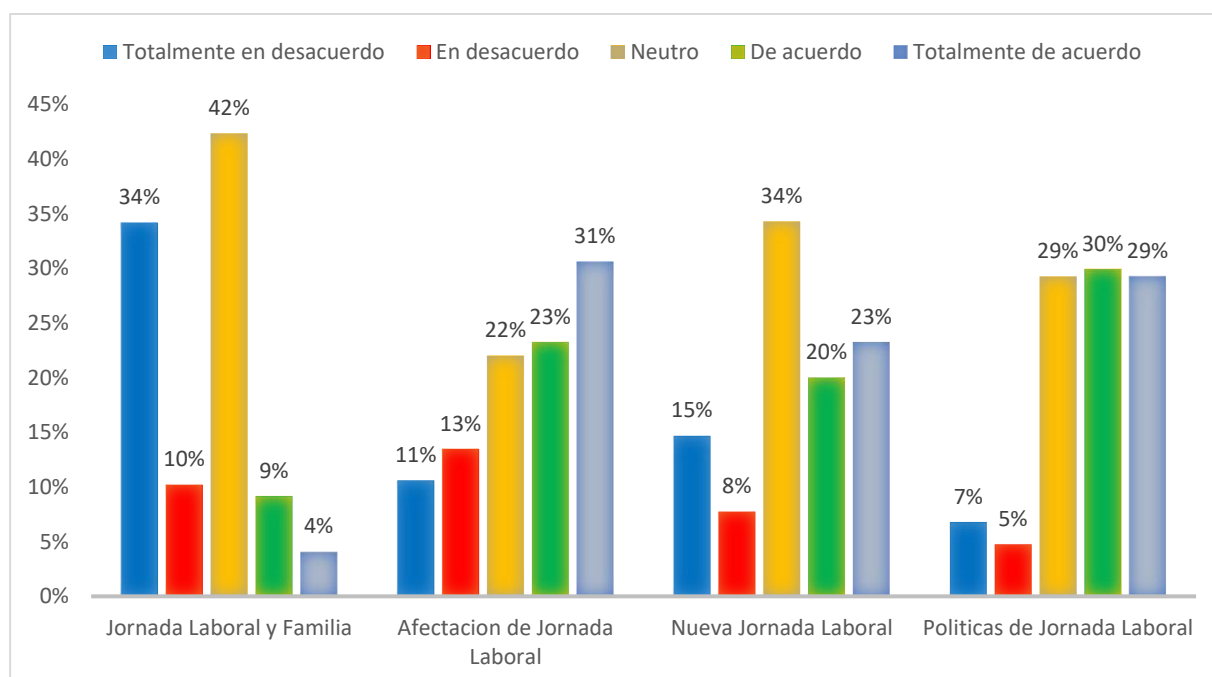
Resultados y discusión

En este apartado se discuten los resultados encontrados en este estudio respecto a la relación entre la caracterización de la jornada y satisfacción laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos. Para lo cual analizaremos cada objetivo específico y el objetivo general trazado en esta investigación.

Objetivo específico 1: Conocer la caracterización de la jornada laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022.

Figura 2.

Nivel de acuerdo de la jornada laboral de los trabajadores en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022.



Nota. Extraído del programa estadístico IBM SPSS.

Para conocer la caracterización de la jornada laboral en base a sus dimensiones la figura muestra que la jornada laboral y familia en esta investigación da a conocer como el trabajador que cumple con sus horarios de trabajo ordinarios en el sector de servicios tecnológicos, indica que su jornada no afecta con su relación familiar así mismo sus horarios no lo agotan físicamente y puede dedicar calidad y cantidad de tiempo. Sin embargo existe un grupo de encuestados que no precisan si dedica más tiempo en el trabajo que en el hogar. Esto va

cambiando en su nivel de acuerdo, al proponer la dimensión de afectación de la jornada laboral donde se va mostrando con mayor aceptación cuando se le encuesta si la reducción de la jornada laboral afectarían a la productividad y motivación y es que sienten que esto los pondría con un mayor reto al poder cumplir los objetivos laborales en un menor tiempo y con ello brindarles más tiempo para su realización con su familia, así mismo manifiesta que las relaciones entre los trabajadores serían afectadas positivamente pues con una reducción de la jornada laboral permitirían que la afluencia en el trabajo y los roces entre trabajadores se vean disminuyendo al pasar menor tiempo entre ellos.

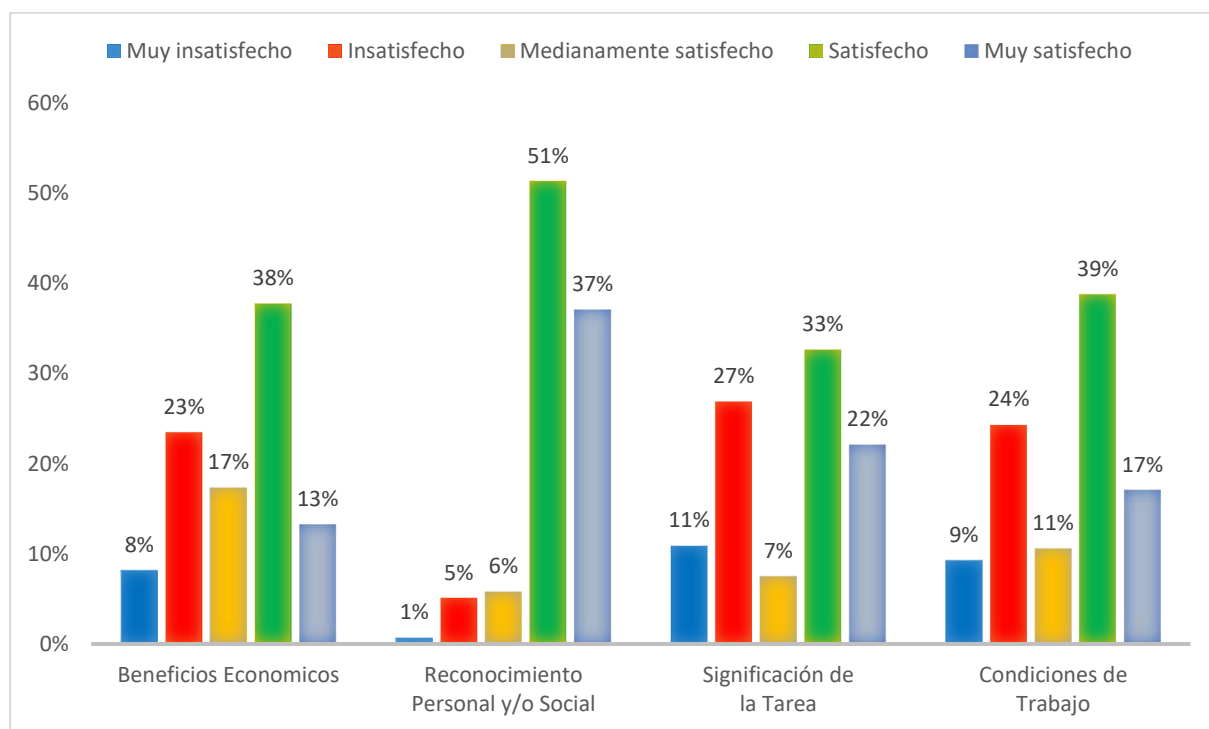
El cambio en la jornada laboral expone sobre la reducción de cuatro días laborales, el trabajador se muestra con mayor acuerdo a que esto le beneficiaría y sería un concepto que espera poder aplicarse, llevando consigo los resultados obtenidos por Booth (2019) en la empresa pionera en adaptar el concepto de la semana laboral de cuatro días Perpetual Guardian Trial, se hallaron reducciones de estrés que podrían verse en similar a lo obtenido entre la relación de los trabajadores, del mismo modo para el investigador obtiene que las relaciones del trabajador y su vida personal mejora y que la productividad fija nuevos retos motivadores reflejándose en la obtención de metas para la empresa.

En coherencia con los resultados, se identifica que los trabajadores de una micro empresa de servicios tecnológicos podrían verse beneficiados y posiblemente adaptados frente a una transición de su jornada laboral, beneficiándolo entre sus relaciones con sus compañeros y familia y creando un fuerte compromiso con la empresa. En ese sentido, una jornada laboral está dada por el tiempo que un trabajador tiene regulado cumplir bajo un contrato, durante este periodo el trabajador debe realizar sus operaciones conforme a los acuerdos pactados (Santibáñez, 2007).

Objetivo específico 2: Conocer el nivel de satisfacción laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022.

Figura 3.

Nivel de satisfacción de la satisfacción laboral de los trabajadores en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022.



Nota. Extraído del programa estadístico IBM SPSS.

Los niveles de satisfacción fueron altos en casi todas las dimensiones a excepción de la significación de la tarea, donde mantienen un balance proporcional; sin embargo, evidencia que los colaboradores percibirían un nivel que los coloca como satisfechos. Otro aspecto que muestran alta satisfacción son el reconocimiento personal y/o social los que vincularían a que el trabajador tenga una estrecha relación con sus jefes y compañeros, así mismo son debidamente reconocidos por su logros donde desempeñan sus labores, las condiciones de trabajo y los beneficios económicos ponen al trabajador de este tipo de micro empresas como en uno de los cuales podrían brindarse una formación y crecimiento profesional del rubro tomándose autonomía en su puesto laboral.

Para Voyko (2019) los resultados que obtuvo en su prueba de la jornada laboral de cuatro días en Microsoft Japón, incrementaron la productividad del 40% y la satisfacción de los trabajadores se elevaron, viendo al 92% que es un buen método el adoptado durante su programa “reto de elección de vida laboral verano 2019”.

Con referencia a los resultados y puesto en un ámbito de empresas tecnológicas, los trabajadores asumen un mayor reto las obtenciones de los resultados de acuerdo con sus

objetivos y denotan que el reconocimiento personal y social son muy valorados, dando de esta manera que la satisfacción adoptarían la mayor aprobación y aporte para los trabajadores de una micro empresa de servicios tecnológicos. En este sentido Robbins (1998) indica que los agentes determinantes de la satisfacción laboral, como el desafío con el sistema de recompensas adecuadas, la satisfacción con el sueldo colocan al trabajador a exponer su relación con la empresa.

Objetivo general: Conocer la relación entre la caracterización de la jornada y satisfacción laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022.

Tabla 2.

Relación entre las variables caracterización de la jornada y satisfacción laboral.

Correlaciones			Satisfacción
Rho de Spearman	Jornada Laboral	Coefficiente de correlación	-0.054
		Sig. (bilateral)	0.714

Nota. Grado de relación coeficiente cercano a 1 y valor de Significancia $P < 0.05$.

La Tabla 2 muestra que no existe relación significativa entre las variables jornada laboral y satisfacción laboral, considerando un P valor por encima del nivel 0.714. Así mismo se encuentra una relación inversa y de poco grado de relación entre las variables con el Rho Spearman de -0.054, entendiéndose que las variables son totalmente independientes y por consiguiente se rechaza la hipótesis.

Parte del proceso de investigación ejecuto una correlación entre las dimensiones de cada variable, obteniéndose un resultado predictivo que orienta a que los valores también serán independientes en su mayoría y sin un grado de relaciones mínimas e independientes. En la siguiente Tabla 3 podemos conocer sus valores.

Tabla 3.

Relación entre las dimensiones de caracterización de la jornada y satisfacción laboral.

		Correlaciones				
			Jornada Laboral y Familia	Afectación de Jornada Laboral	Nueva Jornada Laboral	Políticas de Jornada Laboral
Rho de Spearman	Beneficios Economicos	Coeficiente de correlación	-0.134	0.194	-0.152	0.001
		Sig. (bilateral)	0.358	0.183	0.298	0.995
	Personal y/o Social	Coeficiente de correlación	-0.022	-0.047	-0.144	0.077
		Sig. (bilateral)	0.883	0.746	0.324	0.599
	Significación de la Tarea	Coeficiente de correlación	-0.093	-0.049	0.040	-0.122
		Sig. (bilateral)	0.523	0.740	0.782	0.403
	Condiciones de Trabajo	Coeficiente de correlación	-0.058	,332*	-0.216	-0.121
		Sig. (bilateral)	0.693	0.020	0.135	0.406

Nota. La correlación es significativa en el nivel menor a 0.05 (bilateral).

Como se observa las dimensiones de cada variable poseen una correlación muy débil y en algunos casos inversos con valores de significancia que muestran a las dimensiones independientes, con una particularidad en la relación entre condiciones de trabajo y afectación de jornada laboral donde nos muestra significancia al 0.02 bilateral y una relación r de 0.332 débil conociendo así que los trabajadores frente algún cambio en sus condiciones de trabajo como el cambio de su jornada laboral afecta en su desempeño de sus funciones.

Conclusiones

En la investigación se dio a conocer que no existe relación entre la caracterización de la jornada laboral y la satisfacción laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos para empresas de este rubro al año 2022, siendo estas variables independientes estadísticamente y rechazando la hipótesis. El método planteado de semana laboral de cuatro días aún sigue siendo algo que proyecta y genera una nueva visión para los trabajadores a diferencia de los países donde se aplican.

Se conoció que las micro empresas de servicios tecnológicos participantes en esta investigación poseen una jornada laboral ordinaria de lunes a sábado siendo las 48 horas su

método para las cuales acuerdan con sus trabajadores, esto hace posible que los resultados obtenidos permitan conocer la relación con sus familias y sus horarios.

La satisfacción laboral resulto con un nivel satisfactorio, donde los trabajadores de estas micro empresas se sienten reconocidos por su labor que realizan, cuyos logros se evidencian en los beneficios económicos y sus condiciones de trabajo.

Recomendaciones

Realizar evaluaciones anuales de satisfacción laboral dentro de las empresas, para reconocer el estado de satisfacción en que sus trabajadores se encuentran y así mismo superar las debilidades, ya que ellos son los recursos más valorados en la obtención de la rentabilidad y eficiencia de las empresas.

Realizar pilotos utilizando nuevos métodos de jornada laboral de cuatro días semanales para medir resultados de la productividad, comprometiendo a que los trabajadores puedan pasar hasta un día menos en sus trabajos y obtener mayor satisfacción con sus familias o beneficios personales. Condicionado y conforme a las leyes vigentes del estado.

En cuanto al método de la investigación, se recomienda complementar o desarrollar nuevas investigaciones con un enfoque cualitativo para que, en base a entrevistas y focus group pueda identificar las causas de los resultados obtenidos. Finalmente, es necesario contar con un sector con mayores participantes de modo que esta sea representativa para el sector y los hallazgos puedan ser generalizados.

Referencias

- Barnes, A. (2019) *White Paper The Four-Day Week Perpetual Guardian*
- BBC (2019). *Four-day work week unrealistic, says Labour-commissioned report. BBC.* <https://www.bbc.com/news/business-49672757>
- BBC (2023). *Chile aprueba la jornada laboral de 40 horas semanales: ¿cuánto se trabaja en el resto de América Latina?.*
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-65235477>
- Booth, R. (2019). *Four-day week: trial finds lower stress and increased productivity. The Guardian.* <https://www.theguardian.com/money/2019/feb/19/four-dayweek-trial-study-finds-lower-stress-but-no-cut-in-output>
- Constitución Política del Perú Art. 25, 29 de diciembre de 1993.
- El Comercio (2023). *Semana laboral de 4 días: en qué países ya se aplica esta modalidad.*
<https://elcomercio.pe/videos/semana-laboral-4-dias-que-paises-aplican-modalidad-jornada-4x3-chile-america-latina-video-nnav-vr-noticia/?outputType=amp>
- Donaire, G. (2020). *Una empresa de Jaén, pionera en implantar la jornada laboral de cuatro días a la semana.*
El País. https://elpais.com/economia/2020/01/10/actualidad/1578657540_514696.html
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación.* (Quinta ed.). (J. Mares Chacón, Ed.) Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores S.A.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- INEI (2020), *del Capítulo 4 La informalidad y la fuerza de trabajo*
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/cap04.pdf
- Martínez, J. (2002). *El tiempo de trabajo: una visión jurisprudencial.*
Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 38, 67-94.
- Minaya, G. (2009). *Trabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención.*
Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 57, 32-39.
- Monereo, J. y HERNÁNDEZ, J (2009). *Tiempo de Trabajo y Ciclos Vitales.*
Granada, España: Ed. Comares
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual.*
Lima: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.

- Portcullis, L. (2019), “*How to change to a four-day week*”,
<https://www.portcullislegals.co.uk/four-day-week/>
- Puntriano, C. (2019). *Jurídica, suplemento de análisis legal de El Peruano N° 719*
<https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/719/web/img/suplemento.pdf>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*.
Ciudad de México, México: Pearson Educación
- Santibáñez I. (2007) *Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado*.
(Primera edición). Ediciones Díaz de Santos.
- Savage, M. (2017). *¿Qué pasó en Suecia con el experimento de reducir a 6 horas la jornada laboral?*
BBC. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38907571>
- Terrasa, R. (2019). *La semana laboral de cuatro días: por qué podríamos rendir más trabajando menos*.
<https://www.elmundo.es/papel/futuro/2019/02/07/5c5ad9b2fc6c837e6f8b45e5.html>
- Voytko, L. (2019). *What Microsoft Japan’s Successful 4-Day Week Suggests About Work-Life Balance*. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/lisettevoytko/2019/11/04/what-microsoft-japans-successful-4-day-weeksuggests-about-work-life-balance/>

Anexos

Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivo Principal	Hipótesis	Variables	
¿Cuál es la relación entre la caracterización de la jornada y satisfacción laboral del trabajador de una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022?	Conocer la relación entre la caracterización de la jornada y satisfacción laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022.	H1: Existe relación entre la caracterización de la jornada laboral y la satisfacción del trabajador		
	Objetivos específicos		Dimensiones	Indicadores
	Conocer la caracterización de la jornada laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022.	H0: No existe relación entre la caracterización de la jornada laboral y la satisfacción del trabajador	* Características de trabajador * Jornada laboral y familia * Afectación de jornada laboral * Nueva jornada laboral * Política de jornada laboral	* Totalmente de acuerdo (5) * De acuerdo (4) * Neutro (3) * En desacuerdo (2) * Totalmente en desacuerdo (1)
Conocer el nivel de satisfacción laboral del trabajador en una micro empresa de servicios tecnológicos Lima 2022.		* Beneficios económicos * Reconocimiento Personal y/o Social * Significación de la tarea * Condiciones de trabajo	* Muy satisfecho (5) * Satisfecho (4) * Promedio (3) * Insatisfecho (2) * Muy insatisfecho (1)	
Metodología				
Diseño y tipo de investigación		Población y muestreo		Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Enfoque:	Cuantitativo	Población:	Trabajadores de micro empresa de servicios tecnológicos Lima Metropolitana Centro	Técnica: Encuesta
Nivel:	Descriptivo			
Tipo:	Correlacional corte transversal	Muestra:	Nº Probabilístico (49)	Instrumento: Cuestionario
Diseño:	No experimental			

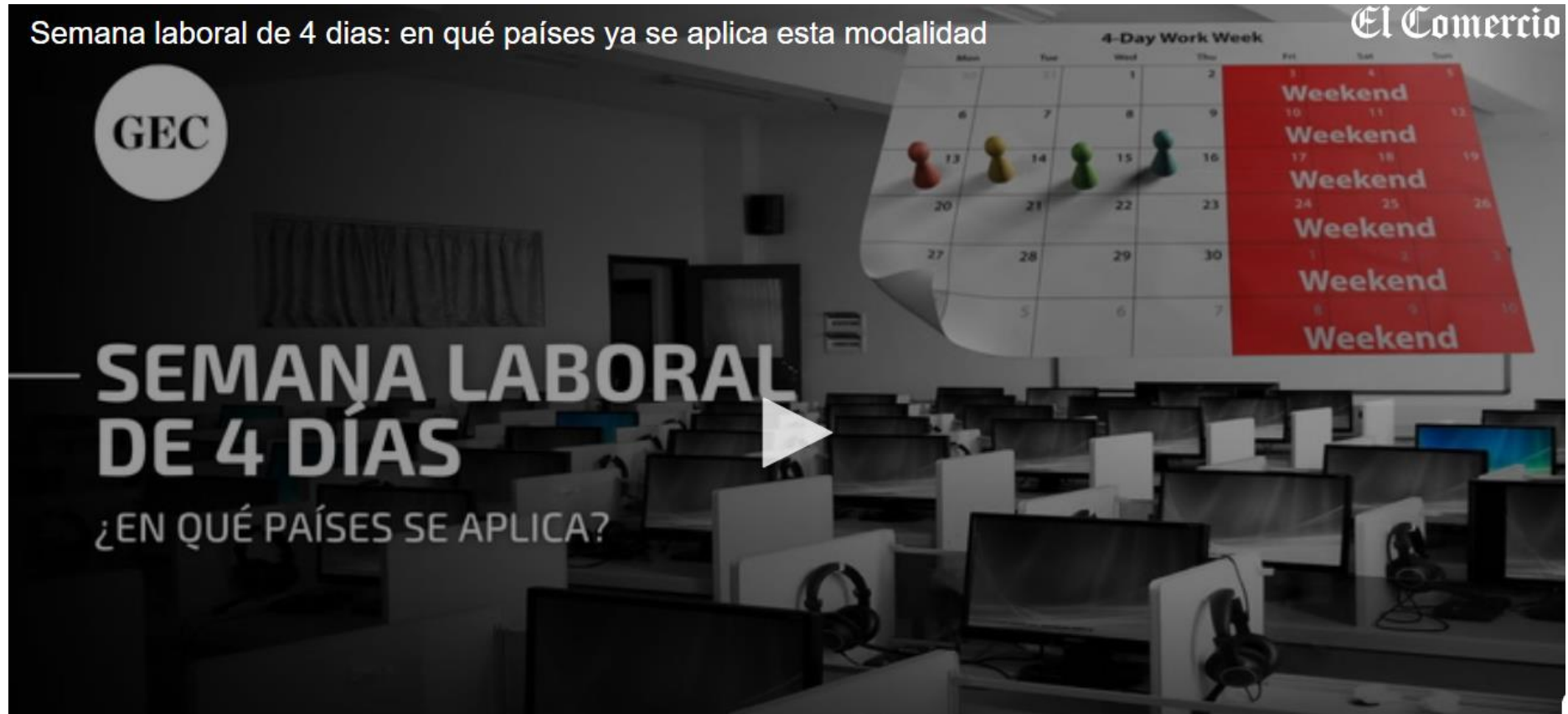
Mapa de jornada laboral en la región

Jornada laboral semanal legal



Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Datos del 2023.

Video: Semana laboral de 4 días: en qué países ya se aplica esta modalidad



Fuente: Diario El Comercio, 1 de mayo de 2023.

Constancia de Validación por juicio de expertos (1)



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión.
- Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LAS VARIABLES: COMUNICACIÓN INTERNA Y MOTIVACIÓN

N°	ÍTEMS	E S E N C I A L	I M P O R T A N T E	I N N E C E S A R I O	OBSERVACIONES
DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL Y FAMILIA					
1	Su jornada laboral afecta la relación con su familia	X			
2	¿Siente usted que su jornada laboral agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia?	X			
3	¿Siente que dedica más tiempo en el trabajo que con su familia?	X			
4	¿Considera que su característica de jornada laboral genera desintegración familiar?	X			
DIMENSIÓN: AFECTACION DE JORNADA LABORAL					
5	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la productividad de la empresa?	X			
6	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a las relaciones entre los trabajadores de la empresa?	X			
7	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la posición en el mercado laboral de la empresa respecto a su competencia?	X			

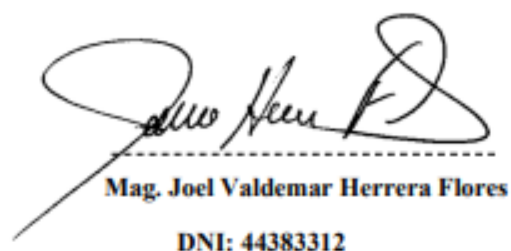
8	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la motivación de los trabajadores de la empresa?	X			
9	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la estabilidad económica de la empresa?	X			
DIMENSIÓN: NUEVA JORNADA LABORAL					
10	La reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días semanales se podría implementar en su empresa	X			
11	La reducción de la jornada laboral supondría un gasto excesivo para su empresa	X			
12	Su empresa no podría permitirse contratar más trabajadores para cubrir las horas restantes	X			
13	Su empresa no podría permitirse reducir su actividad laboral a 4 días debido a las necesidades de atención al cliente	X			
14	La implementación de la jornada de 4 días fomentaría un aumento de la contratación	X			
DIMENSIÓN: POLITICA DE JORNADA LABORAL					
15	La cultura laboral del país dificultaría la adopción de medidas que reduzcan la jornada laboral	X			
16	Medidas como ventajas fiscales ayudarían a permitir la reducción de la jornada laboral	X			
17	La adopción de turnos rotativos o mayor flexibilidad ayudaría a permitir la reducción de la jornada laboral	X			

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

-

- II. OPINION DE APLICABILIDAD:

- Se realizó el juicio de experto al instrumento diseñado por el estudiante Jorge Armando Saldaña Dávila, identificado con DNI: 44065282, el cual resulta coherente y aplicable.



Mag. Joel Valdemar Herrera Flores
DNI: 44383312

Constancia de Validación por juicio de expertos (2)



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión.
- Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LAS VARIABLES: COMUNICACIÓN INTERNA Y MOTIVACIÓN

N°	ÍTEMS	E S E N C I A L	I M P O R T A N T E	I N N E C E S A R I O	OBSERVACIONES
DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL Y FAMILIA					
1	Su jornada laboral afecta la relación con su familia	X			
2	¿Siente usted que su jornada laboral agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia?	X			
3	¿Siente que dedica más tiempo en el trabajo que con su familia?	X			
4	¿Considera que su característica de jornada laboral genera desintegración familiar?	X			
DIMENSIÓN: AFECTACION DE JORNADA LABORAL					
5	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la productividad de la empresa?	X			
6	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a las relaciones entre los trabajadores de la empresa?	X			
7	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la posición en el mercado laboral de la empresa respecto a su competencia?	X			

8	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la motivación de los trabajadores de la empresa?	X		
9	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la estabilidad económica de la empresa?	X		
DIMENSIÓN: NUEVA JORNADA LABORAL				
10	La reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días semanales se podría implementar en su empresa	X		
11	La reducción de la jornada laboral supondría un gasto excesivo para su empresa	X		
12	Su empresa no podría permitirse contratar más trabajadores para cubrir las horas restantes	X		
13	Su empresa no podría permitirse reducir su actividad laboral a 4 días debido a las necesidades de atención al cliente	X		
14	La implementación de la jornada de 4 días fomentaría un aumento de la contratación	X		
DIMENSIÓN: POLITICA DE JORNADA LABORAL				
15	La cultura laboral del país dificultaría la adopción de medidas que reduzcan la jornada laboral	X		
16	Medidas como ventajas fiscales ayudarían a permitir la reducción de la jornada laboral	X		
17	La adopción de turnos rotativos o mayor flexibilidad ayudaría a permitir la reducción de la jornada laboral	X		

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)
 - Conforme.

- II. OPINION DE APLICABILIDAD:
 - Aplicable



Mg. Ángel Eduardo Llatas Rivas

DNI: 40012268

Constancia de Validación por juicio de expertos (3)



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión.
- Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LAS VARIABLES: COMUNICACIÓN INTERNA Y MOTIVACIÓN

N°	ÍTEMS	I M P O R T A N T I A D E			OBSERVACIONES
		E S E N C I A L	I M P O R T A N T E	I N N E C E S A R I O	
DIMENSIÓN: JORNADA LABORAL Y FAMILIA					
1	Su jornada laboral afecta la relación con su familia		X		Definitivamente, hay que estructurar la jornada laboral prevaleciendo los derechos humanos.
2	¿Siente usted que su jornada laboral agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia?	X			Al estructurar la jornada laboral se dara prioridad al tiempo y la calidad de funcion, haciendo prevalecer, la satisfaccion familiar.
3	¿Siente que dedica más tiempo en el trabajo que con su familia?		X		Estructurando la jornada laboral, implementando el derecho de gose y satisfaccion familiar.
4	¿Considera que su característica de jornada laboral genera desintegración familiar?	X			
DIMENSIÓN: AFECTACION DE JORNADA LABORAL					
5	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la productividad de la empresa?	X			

6	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a las relaciones entre los trabajadores de la empresa?	X			
7	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la posición en el mercado laboral de la empresa respecto a su competencia?		X		
8	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la motivación de los trabajadores de la empresa?		X		
9	¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la estabilidad económica de la empresa?	X			
DIMENSIÓN: NUEVA JORNADA LABORAL					
10	La reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días semanales se podría implementar en su empresa		X		
11	La reducción de la jornada laboral supondría un gasto excesivo para su empresa	X			
12	Su empresa no podría permitirse contratar más trabajadores para cubrir las horas restantes		X		
13	Su empresa no podría permitirse reducir su actividad laboral a 4 días debido a las necesidades de atención al cliente	X			En la estructura de una jornada laboral se prevaleciera la mejora familiar y atención del cliente.
14	La implementación de la jornada de 4 días fomentaría un aumento de la contratación	X			
DIMENSIÓN: POLITICA DE JORNADA LABORAL					
15	La cultura laboral del país dificultaría la adopción de medidas que reduzcan la jornada laboral	X			
16	Medidas como ventajas fiscales ayudarían a permitir la reducción de la jornada laboral	X			
17	La adopción de turnos rotativos o mayor flexibilidad ayudaría a permitir la reducción de la jornada laboral	X			

I. SUGERENCIAS:

- Si bien es cierto que no existe norma o reglas se sugiere al investigador que tiene toda la libertad para elaborar su matriz pero considerando formular de acuerdo a los pasos mas elementales que debe poseer toda matriz de consistencia.

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

- Sobre la aplicabilidad el instrumento es aceptable, dado a su validez y fiabilidad.



Mag. Urbano Nelson Quiroz Saldaña

DNI: 19249580

Cuestionario para medir la Caracterización de la Jornada Laboral

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Gracias por tu participación.

1. Indica la empresa que laboras

2. Sexo:
 - Masculino
 - Femenino
3. Edad:
 - 18 - 25
 - 26 - 33
 - 34 - 41
 - 42 - 49
 - 50 a más
4. Estado civil:
 - Soltero(a)
 - Casado(a)
 - Conviviente
 - Divorciado(a)
 - Viudo(a)
5. ¿Con quién vives?
 - Vive con sus padres
 - Esposa(o) y/o hijos
 - Solo(a)
6. Grado de instrucción:
 - Secundaria incompleta
 - Secundaria completa
 - Universitaria incompleta
 - Universitaria completa
 - Técnico(a)
7. Ingreso mensual:
 - S/ 1025.00 – S/ 2000.00
 - S/ 2001.00 – S/ 3000.00
 - S/ 3001.00 – a más
8. Tenencia de vivienda:
 - Propia
 - Alquilada
 - Familiar
 - Cedida
9. Cargo laboral:
 - Directivo
 - Gerencia
 - Supervisor
 - Operador

10. Qué régimen laboral tiene:
- Ordinario (continuos)
 - Flexible (diversos horarios)
 - Rotativo (diurno/nocturno)
11. Cantidad de días laborados:
- Menor de 5 días
 - Igual a 5 días
 - Mayor a 5 días
12. Cantidad de horas que realiza dentro de la jornada laboral semanal
- Menor a 40 horas
 - Entre 41 y 48 horas
 - Mayor a 48 horas
13. Tipo de contrato:
- Planilla
 - Contrato simple
 - Honorarios
14. Cuantas horas al día descansa:
- 1 a 4 horas mayormente
 - 5 a 8 horas mayormente
 - 9 horas a más
15. La empresa respeta su descanso semanal:
- Si
 - No
 - A veces
16. Si su respuesta fue no o a veces ¿Por qué?
- Reemplazo
 - Mayor remuneración
 - No aplica
17. Usted negocia sus vacaciones:
- Mes completo
 - 15 días
 - 1 semana
 - Ninguna

18. Su jornada laboral afecta la relación con su familia:
- Siempre
 - Frecuentemente
 - En ocasiones
 - Casi nunca
 - Nunca
19. ¿Siente usted que su jornada laboral agota físicamente y eso evita que pueda dedicar calidad y cantidad de tiempo a su familia?
- Siempre
 - Frecuentemente
 - En ocasiones
 - Casi nunca
 - Nunca
20. ¿Siente que dedica más tiempo en el trabajo que con su familia?
- Siempre
 - Frecuentemente
 - En ocasiones
 - Casi nunca
 - Nunca
21. ¿Considera que su característica de jornada laboral genera desintegración familiar?
- Siempre
 - Frecuentemente
 - En ocasiones
 - Casi nunca
 - Nunca
22. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la productividad de la empresa?
- Muy positivamente
 - Positivamente
 - Indeciso
 - Negativamente
 - Muy Negativamente
23. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a las relaciones entre los trabajadores de la empresa?
- Muy positivamente
 - Positivamente
 - Indeciso
 - Negativamente
 - Muy Negativamente

24. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la posición en el mercado laboral de la empresa respecto a su competencia?
- Muy positivamente
- Positivamente
- Indeciso
- Negativamente
- Muy Negativamente
25. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la motivación de los trabajadores de la empresa?
- Muy positivamente
- Positivamente
- Indeciso
- Negativamente
- Muy Negativamente
26. ¿Cómo cree que afectaría la reducción de la jornada laboral a la estabilidad económica de la empresa?
- Muy positivamente
- Positivamente
- Indeciso
- Negativamente
- Muy Negativamente
27. La reducción de la jornada laboral de 5 a 4 días semanales se podría implementar en su empresa
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
28. La reducción de la jornada laboral supondría un gasto excesivo para su empresa
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
29. Su empresa no podría permitirse contratar más trabajadores para cubrir las horas restantes
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

30. Su empresa no podría permitirse reducir su actividad laboral a 4 días debido a las necesidades de atención al cliente
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
31. La implementación de la jornada de 4 días fomentaría un aumento de la contratación
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
32. La cultura laboral del país dificultaría la adopción de medidas que reduzcan la jornada laboral
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
33. Medidas como ventajas fiscales ayudarían a permitir la reducción de la jornada laboral
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
34. La adopción de turnos rotativos o mayor flexibilidad ayudaría a permitir la reducción de la jornada laboral
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Cuestionario para medir Satisfacción Laboral

N° _____

Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista.

N°	ENUNCIADOS	TOTALMENTE DE ACUERDO	ACUERDO	INDECISO	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo no es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	No me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que no me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad de ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Jorge Armando Saldaña Dávila de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de posgrado Maestría en Administración y Dirección de Empresas. La meta de este estudio es identificar la caracterización de la jornada y satisfacción laboral del trabajador de una micro empresa de servicios tecnológicos.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puedo contactar a Jorge Armando Saldaña Dávila al teléfono 945385890.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por..... He sido informado(a) de que la meta de este estudio es identificar el.....

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente..... minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a..... al teléfono.....

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Carta de aceptación de micro empresas participantes (1)



Multimedia Solutions Group

Para: Directora de Posgrado – Dra. Beatriz Ortega Pauca

De: Medalith Rivera Clavo – Gerente General

Asunto: Solicitud recibida para aplicación de investigación

CONSTANCIA

La Srta. **MEDALITH RIVERA CLAVO** identificada con DNI 73451562 Gerente General de la Empresa **MULTIMEDIA SOLUTIONS GROUP S.A.C.** con R.U.C N° 20601498830 y domicilio fiscal en Jr. Independencia N°445 Dpto. 602 Breña – Lima.

HACE CONSTAR:

Que la empresa Multimedia Solutions Group S.A.C. declara que toda la información brindada está autorizada por la representada para la recolección de datos en el proyecto de tesis titulado **“CARACTERIZACION DE LA JORNADA Y SATISFACCION LABORAL DEL TRABAJADOR EN UNA MICRO EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLOGICOS LIMA 2022”** elaborado por el Sr. SALDAÑA DAVILA JORGE ARMANDO, identificado con el número de DNI 44065282.

Se extiende la presente constancia para los fines que se estimen conveniente.

Lima, 18 de Julio. 2022

MULTIMEDIA SOLUTIONS GROUP S.A.C.

 MEDALITH RIVERA CLAVO
 GERENTE GENERAL



EPSON



logitech
Yealink



Carta de aceptación de micro empresas participantes (2)



CONSTANCIA

El que se suscribe, Alfredo Pereda Simoni, Identificado con DNI N° 23981458, Representante Legal de la empresa DACER SAC, con RUC N° 20602308104, con poder inscrito en la localidad de Lima en la Ficha N°13910387 Asiento N° C00001, dejo constancia que:

Toda la data, referente a la información levantada, procesada y entregada es autorizada por mi representada para el proyecto de tesis titulado:

“CARACTERIZACION DE LA JORNADA Y SATISFACCION LABORAL DEL TRABAJADOR EN UNA MICRO EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLOGICOS LIMA 2022”

Elaborado por el Sr. SALDAÑA DAVILA JORGE ARMANDO, identificado con DNI N° 44065282.

Se extiende la presente constancia para los fines que se estimen conveniente.

Lima,14 de julio de 2022


DACER S.A.C.
Alfredo Pereda Simoni
Gerente General

Carta de aceptación de micro empresas participantes (3)

BARCO

Para: Directora de Posgrado – Dra. Beatriz Ortega Pauca

De: Angel Barco Rivera – Gerente General

Asunto: Solicitud recibida para aplicación de investigación

CONSTANCIA

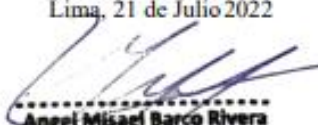
El Sr. Angel Misael Barco Rivera identificada con DNI 47832605 Gerente General de la Empresa **BARCO PERU S.A.C.** con R.U.C N° 20601236282 y domicilio fiscal en Av. El Derby 055, Torre 1, Piso 7, Santiago de Surco.

HACE CONSTAR:

Que la empresa Barco Perú S.A.C. declara que toda la información brindada está autorizada por la representada para la recolección de datos en el proyecto de tesis titulado “**CARACTERIZACION DE LA JORNADA Y SATISFACCION LABORAL DEL TRABAJADOR EN UNA MICROEMPRESA DE SERVICIOS TECNOLOGICOS LIMA 2022**” elaborado por el Sr. SALDAÑA DAVILA JORGE ARMANDO, identificado con el número de DNI 44065282.

Se extiende la presente constancia para los fines que se estimen conveniente.

Lima, 21 de Julio 2022


.....
Angel Misael Barco Rivera
Gerente General
BARCO PERU SAC

Carta de aceptación de micro empresas participantes (4)

WORKNET SOLUCIONES S.A.C
RUC: 20602779221
Coop. Sagrada Familia MZ. H Lt. 7 -
SJL

CONSTANCIA

El Sr. **OMAR EDU TAIPE CUCHO** identificada con DNI 41303429 Gerente General de la Empresa **WORKNET SOLUCIONES S.A.C.** con R.U.C N° 20602779221 y domicilio fiscal en Coop. Sagrada Familia Mz. H Lt. 7 - San Juan de Lurigancho – Lima.

Hace constancia que la empresa Worknet Soluciones S.A.C. declara que toda la información brindada está autorizada por la representada para la recolección de datos en el proyecto de tesis titulado **“CARACTERIZACION DE LA JORNADA Y SATISFACCION LABORAL DEL TRABAJADOR EN UNA MICRO EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLOGICOS LIMA 2022”** elaborado por el Sr. SALDAÑA DAVILA JORGE ARMANDO, identificado con el número de DNI 44065282.

Se extiende la presente constancia para los fines que se estimen conveniente.

Lima, 21 de Julio, 2022

WORKNET SOLUCIONES S.A.C.

TAIPE CUCHO OMAR EDU
GERENTE GENERAL

Carta de aceptación de micro empresas participantes (5)



CONSTANCIA

El que se suscribe, Christian De la Cruz, Identificado con DNI N° 40631484, JEFE DE PROYECTOS de la empresa EXPERTOS EN SOLICIONES INTEGRALES TIC PERU SAC, con RUC N° 20606407751, , deo constancia que: Toda la data, referente a la información levantada, procesada y entregada es autorizada por mi representada para el proyecto de tesis titulado: "CARACTERIZACION DE LA JORNADA Y SATISFACCION LABORAL DEL TRABAJADOR EN UNA MICRO EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLOGICOS LIMA 2022" Elaborado por el Sr. SALDAÑA DAVILA JORGE ARMANDO, identificado con DNI N° 44065282.

Se extiende la presente constancia para FINES ACADEMICOS.

Lima, 20 de Julio del 2022



CHRISTIAN DE LA CRUZ
Jefe de Proyectos EXSOLIN SAC
Cel.: 992955592 - 933543180
christian.delaCruz@exsolin.com

Dirección: Av. Angamos este 140 - Miraflores
Correo: ventas@exsolin.com

Teléfono: 01 4021248
Web: www.exsolin.com

