

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**“LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU
RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUANUCO, 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS

**LEONELA RAFAEL JUSTO
BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA
NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ**

ASESOR

Dr. NIKER JHON SALINAS ALEJANDRO

**HUÁNUCO – PERÚ
2022**

DEDICATORIA

A Dios por acompañarme siempre y ser mi fortaleza.

A mis padres por su apoyo incondicional, por motivarme siempre a seguir adelante a pesar de los obstáculos.

A mi hija por llenar mis días de alegría y ser el motivo principal de todos mis esfuerzos.

Berliz Elida Veramendi Vega.

A Dios, por ser mi inspirador y darme fuerza para concluir con uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres, Cecilio Rafael Castillo y Bernalda Justo Cervantes, por su amor, trabajo y sacrificio, gracias a ellos haber realizado todo hasta ahora. Orgullosa de ser su hija.

A mis hermanas Edimilda, Elisa e Isaura, por su apoyo y compañía a lo largo de mi vida.

Leonela Rafael Justo.

Al forjador de mi camino, a mi padre celestial, por haberme otorgado una familia maravillosa, mis padres Samuel Villares y Gloria Ramirez ejemplo de perseverancia y deseos de superación.

Neisy Milagros Villares Ramirez.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por bendecirnos la vida, quien nos da el apoyo y fortaleza en cada momento y sobre todo en los que tenemos dificultad y debilidad.

A nuestros amados padres, por todo el apoyo recibido que nos permitió concluir nuestra carrera profesional, su infinito amor, sabias enseñanzas en las diferentes etapas de nuestra vida, y su comprensión en las diferentes circunstancias, gracias a ellos hemos aprendido a lograr muchos éxitos en nuestras vidas.

A nuestras hermanas y hermanos, por siempre estar presente en nuestras vidas brindándonos su apoyo moral de manera incondicional.

A los docentes de la E.A.P. de Ciencias Administrativas, por compartir sus conocimientos, los cuales fueron de gran ayuda en nuestro proceso de aprendizaje de nuestra carrera.

A nuestro docente Asesor, el Dr. Niker Jhón Salinas Alejandro, por habernos guiado de manera eficiente y oportuna en el desarrollo de nuestro trabajo de Tesis.

A los colegas del equipo de desarrollo del trabajo de Tesis, por la armonía grupal y las recomendaciones que nos formulamos en la duración de la ejecución del trabajo de investigación.

RESUMEN

El trabajo de investigación se ha realizado en las oficinas administrativas de la sede central de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, con la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre el uso de las plataformas digitales de trabajo colaborativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos, durante el año 2021. Mediante el trabajo de investigación desarrollado, se pudo describir el nivel de conocimiento de las plataformas digitales de trabajo colaborativo que tiene el personal administrativo así mismo se pudo determinar el nivel de relación que existe entre la variable plataformas digitales de trabajo colaborativo con la variable satisfacción laboral, para tal fin se ha trabajado con una muestra representativa de 40 trabajadores entre personal nombrado y contratado de las diferentes unidades, oficinas y áreas administrativas. En el trabajo de investigación desarrollado se ha planteado la siguiente interrogante principal: ¿En qué medida se relaciona las plataformas digitales de trabajo colaborativo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?, el cual mediante los pasos y procedimientos del método científico se pudo dar respuesta a los objetivos y los resultados se esbozan en las conclusiones del informe. Por su nivel, la investigación realizada tiene las características de un estudio correlacional. Se han utilizado los métodos: descriptivo y estadístico inferencial. La técnica que se utilizó, fue la encuesta con sus respectivos instrumentos, como es el cuestionario, cuaderno de apuntes, software office y, los cuales nos permitieron recoger, procesar y sistematizar los datos para luego realizar su interpretación. Al finalizar el trabajo de investigación, se pudo determinar que existe una relación positiva moderada entre las plataformas digitales de trabajo colaborativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, con un valor de correlación de $r=0.470$ y nivel de significancia de 0.016, Del mismo modo se ha encontrado una correlación positiva moderada de los componentes: las herramientas

IV

informáticas de comunicación, herramientas informáticas de contexto de trabajo, herramientas informáticas para organizar el trabajo y plataformas digitales de trabajo colaborativo, con la variable satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, los cuales confirman las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

Palabras clave: Plataformas digitales, trabajo colaborativo, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research work has been carried out in the administrative offices of the headquarters of the Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, in order to determine the level of relationship that exists between the use of digital platforms for collaborative work and job satisfaction in administrative workers, during the year 2021. Through the research work carried out, it was possible to describe the level of knowledge of the digital collaborative work platforms that the administrative staff has, as well as to determine the level of relationship that exists between the variable platforms digital collaborative work with the job satisfaction variable, for this purpose we have worked with a representative sample of 40 workers between appointed and contracted personnel from the different units, offices and administrative areas. In the research work, the following main question has been formulated: To what extent are the digital platforms for collaborative work related to job satisfaction in the administrative workers of UNHEVAL, in the year 2021?, which through the steps and procedures of the scientific method it was possible to respond to the objectives and the results are outlined in the conclusions of the report. Due to its level, the work carried out meets the characteristics of a correlational study. The following methods have been used for this purpose: descriptive and statistical inferential. The technique that was used was the survey with its respective instruments, such as the questionnaire, notebook, office software and SPSS, which allowed us to collect, process and systematize the data and then perform its interpretation.

At the end of the research work, it was possible to determine that there is a moderate positive relationship between digital collaborative work platforms and job satisfaction in administrative workers at UNHEVAL, with a correlation value of $r=0.470$ and a significance level of 0.016. In the same way, a moderate positive correlation was found between the components: computer

communication tools, computer tools for work context, computer tools to organize work and digital platforms for collaborative work, with the variable job satisfaction of administrative workers.

UNHEVAL, which confirm the hypotheses raised at the beginning of the investigation.

Keywords: Digital platforms, collaborative work, job satisfaction.

Índice

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	1
1. Problema de Investigación.....	1
1.1. Fundamentación del Problema de Investigación.....	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema General.....	2
1.2.2. Problemas Específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	3
1.4. Justificación e Importancia.....	4
1.4.1. Justificación teórica:	4
1.4.2. Justificación metodológica:	4
1.4.3. Justificación práctica:.....	4
1.5. Viabilidad.....	5
1.6. Limitaciones	5
1.7. Formulación de Hipótesis.....	6
1.7.1. Hipótesis general.....	6
1.7.2. Hipótesis específicas.....	6
1.8. Variables.....	6
1.8.1. Variable 1:.....	6
1.8.2. Variable 2:.....	6
1.9. Operacionalización de Variables.....	7
CAPÍTULO II.....	8
2. Marco Teórico y Conceptual	8
2.1. Antecedentes de la investigación.	8
2.1.1. A nivel internacional.....	8
2.1.2. A nivel nacional	11
2.1.3. A nivel regional /local.....	14

VIII

2.2.	Bases Teóricas.....	17
2.2.1.	Variable Plataformas Digitales de Trabajo Colaborativo	17
2.2.2.	Variable Satisfacción Laboral.....	28
2.3.	Definición de Términos:.....	33
CAPÍTULO III	37
3.	Marco Metodológico.....	37
3.1.	Ámbito.....	37
3.2.	Población.....	37
3.3.	Muestra.....	37
3.4.	Nivel y tipo de Investigación	38
3.4.1.	Nivel:.....	38
3.4.2.	Tipos:	38
3.5.	Diseño de Investigación	38
3.5.1.	Diseño.	38
3.5.2.	Esquema.....	39
3.6.	Métodos, técnicas e instrumentos de Investigación	39
3.6.1.	Métodos.....	39
3.6.2.	Técnicas	39
3.6.3.	Instrumentos para el recojo de datos.....	39
3.7.	Validación y confiabilidad del instrumento	40
3.8.	Tabulación, análisis de datos y presentación de datos	40
CAPÍTULO IV	41
4.	Resultados.....	41
4.1.	Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la UNHEVAL.	41
CAPÍTULO V	91
5.	Discusión de Resultados	91
5.1.	Contrastación de los resultados del trabajo de campo con los antecedentes de las bases teóricas	91
5.2.	Comprobación y/o Contrastación de Hipótesis	94
CONCLUSIONES	101
SUGERENCIAS	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	105
ANEXO N° 01.	Matriz de consistencia	106

IX

ANEXO N° 02. Solicitud para el consentimiento de obtención de datos	108
ANEXO N° 03. Cuestionario Para los Trabajadores Administrativos de la Unheval	109
ANEXO N° 04. Validación de los instrumentos por jueces	113
ANEXO 06. Estructura Orgánica de la Unheval	119
ANEXO 07. EVIDENCIAS.....	120
Nota Biográfica.....	129

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Sexo del Trabajador</i>	41
Tabla 2 <i>Puesto Que Ejerce En La Unheval</i>	42
Tabla 3 <i>Uso De Los Programas Office 365</i>	43
Tabla 4. <i>Uso Del Software Zoho</i>	44
Tabla 5. <i>Uso Del Software Teamviewer</i>	45
Tabla 6. <i>Uso De La Aplicación Miro</i>	46
Tabla 7. <i>Uso Del Software Stormboard</i>	47
Tabla 8. <i>Uso Del Software Trello</i>	48
Tabla 9. <i>Uso Del Software Zoom</i>	49
Tabla 10. <i>Uso De La Plataforma Cisco Webex</i>	50
Tabla 11. <i>Uso De La Aplicación Google Meet</i>	51
Tabla 12. <i>Uso De La Aplicación Microsoft Teams</i>	52
Tabla 13. <i>Uso Del Software Jitsi</i>	53
Tabla 14. <i>Uso De La Herramienta Voxopop</i>	54
Tabla 15. <i>Uso Del Software Slack</i>	55
Tabla 16. <i>Uso De La Aplicación Whatsapp</i>	56
Tabla 17. <i>Uso Del Software Basecamp</i>	57
Tabla 18. <i>Uso De La Aplicación Rescue Time</i>	58
Tabla 19. <i>Uso De La Aplicación Pocket</i>	59
Tabla 20. <i>Uso De La Aplicación Evernote</i>	60
Tabla 21. <i>Uso De La Aplicación Higtrack</i>	61
Tabla 22. <i>Uso De La Aplicación Google Calendar</i>	62
Tabla 23. <i>Uso Del Software Work Flowy</i>	63
Tabla 24. <i>Uso De La Plataforma Google Drive</i>	64
Tabla 25. <i>Uso De La Plataforma One Drive</i>	66
Tabla 26. <i>Uso De La Aplicación De Correo Personal</i>	67
Tabla 27. <i>Uso Del Software Dropbox</i>	68
Tabla 28. <i>Uso De La Aplicación Wetransfer</i>	69
Tabla 29. <i>Uso Del Software Jumpshare</i>	70
Tabla 30. <i>Uso Del Correo Electrónico Institucional</i>	71
Tabla 31. <i>Uso del SIAF</i>	72
Tabla 32. <i>Uso Del SIGA</i>	73
Tabla 33. <i>Uso del SISGEDO</i>	75
Tabla 34. <i>Uso del AIRHSP</i>	76
Tabla 35. <i>Uso del SIGU</i>	77
Tabla 36. <i>Iniciativa en el Área De Trabajo</i>	78
Tabla 37. <i>Iniciativa en el área de trabajo</i>	80
Tabla 38. <i>Capacidad de respuesta</i>	81
Tabla 39. <i>Fiabilidad de área de trabajo</i>	82
Tabla 40. <i>Empatía en Área de Trabajo</i>	84
Tabla 41. <i>Conocimientos en su puesto</i>	85
Tabla 42. <i>Uso de Herramientas de su Puesto</i>	86
Tabla 43. <i>Cumplimiento de su Horario</i>	88
Tabla 44. <i>Cumplimiento de Normas Internas</i>	89

Tabla 45. <i>Niveles de correlación de Spearman</i>	95
Tabla 46 . <i>Correlación entre plataformas digitales de trabajo colaborativo y satisfacción laboral</i>	96
Tabla 47. <i>Correlación entre herramientas informáticas de comunicación y satisfacción laboral</i>	97
Tabla 48. <i>Correlación entre herramientas informáticas de contextos de trabajo y satisfacción laboral</i>	98
Tabla 49. <i>Correlación entre herramientas informáticas para compartir archivos y satisfacción laboral</i>	99
Tabla 50. <i>Correlación entre herramientas informáticas para organizar el trabajo y satisfacción laboral</i>	100

Índice de Figuras

Gráfico 1. <i>Sexo del Trabajador</i>	41
Gráfico 2. <i>Puesto Que Ejerce En La Unheval</i>	42
Gráfico 3. <i>Uso De Los Programas Office 365</i>	43
Gráfico 4. <i>Uso Del Software Zoho</i>	44
Figura 5. <i>Uso Del Software Teamviewer</i>	45
Grafico 6 . <i>Uso De La Aplicación Miro</i>	46
Grafico 7. <i>Uso Del Software Stormboard</i>	47
Grafico 8. <i>Uso Del Software Trello</i>	48
Grafico 9. <i>Uso Del Software Zoom</i>	49
Grafico 10. <i>Uso Del Software Zoom</i>	50
Grafico 11. <i>Uso De La Aplicación Google Meet</i>	51
Grafico 12. <i>Uso De La Aplicación Microsoft Teams</i>	52
Grafico 13. <i>Uso Del Software Jitsi</i>	53
Grafico 14. <i>Uso De La Herramienta Voxopop</i>	54
Grafico 15. <i>Uso Del Software Slack</i>	55
Grafico 16. <i>Uso De La Aplicación Whatsapp</i>	56
Grafico 17. <i>Uso Del Software Basecamp</i>	58
Grafico 18. <i>Uso De La Aplicación Rescue Time</i>	59
Grafico 19. <i>Uso De La Aplicación Pocket</i>	60
Grafico 20. <i>Uso De La Aplicación Evernote</i>	61
Grafico 21. <i>Uso De La Aplicación Higtrack</i>	62
Grafico 22. <i>Uso De La Aplicación Google Calendar</i>	63
Grafico 23. <i>Uso Del Software Work Flowy</i>	64
Grafico 24. <i>Uso De La Plataforma Google Drive</i>	65
Grafico 25. <i>Uso De La Plataforma One Drive</i>	66
Grafico 26. <i>Uso De La Aplicación De Correo Personal</i>	67
Grafico 27. <i>Uso Del Software Dropbox</i>	68
Grafico 28. <i>Uso De La Aplicación Wetransfer</i>	69
Grafico 29. <i>Uso Del Software Jumpshare</i>	70
Grafico 30. <i>Uso Del Correo Electrónico Institucional</i>	71
Gráfico 31. <i>Uso del SIAF</i>	72
Gráfico 32. <i>Uso Del SIGA</i>	74
Gráfico 33. <i>Uso del SISGEDO</i>	75
Gráfico 34. <i>Uso del AIRHSP</i>	76
Gráfico 35 <i>Uso del SIGU</i>	77
Grafico 36. <i>Iniciativa en el Área De Trabajo</i>	79
Gráfico 37. <i>Iniciativa en el área de trabajo</i>	80
Gráfico 38. <i>Capacidad de respuesta</i>	81
Gráfico 39. <i>Fiabilidad de área de trabajo</i>	83
Gráfico 40. <i>Empatía en Área de Trabajo</i>	84
Gráfico 41. <i>Conocimientos en su puesto</i>	85
Gráfico 42. <i>Uso de Herramientas de su Puesto</i>	87
Gráfico 43. <i>Cumplimiento de su Horario</i>	88
Gráfico 44. <i>Cumplimiento de Normas Internas</i>	89

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación que se ajusta a una tesis se ha realizado con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, en la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco. La investigación realizada tuvo como título: “Las plataformas digitales de trabajo colaborativo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, Huánuco, 2021”, el cual, mediante el recojo de los datos, su procesamiento e interpretación se logró medir el nivel de relación que existe entre las plataformas digitales de trabajo colaborativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL durante el año 2021.

En la actualidad, debido al gran avance que se experimenta en desarrollo de las Tecnologías de Información y Comunicación, se dispone de aplicativos informáticos que permiten realizar el trabajo remoto, y en este rubro están las plataformas digitales de trabajo colaborativo, el cual permite desarrollar trabajos, actividades y proyectos de manera conjunta mediante las herramientas tecnológicas integradas en la red mundial del Internet.

El trabajo colaborativo basado en las tecnologías de la información es una forma de organización mediante equipos informáticos conectados en el Internet, donde dos o más personas se juntan para cumplir un objetivo común, el cual permite desarrollar de manera eficiente, con mejor organización y responsabilidad de las tareas, compartiendo información en tiempo real.

En marzo del año 2020, el mundo experimento los efectos de la pandemia a raíz de la propagación del COVID 19, uno de sus impactos fue el aislamiento de los trabajadores de sus centros de labor, obligándose a realizar trabajo remoto, y en otros casos fue el despido de su centro de labor, para

ello se dieron normas precisas como la Ley N° 207-2020-PCM que regula la medida de emergencia sanitaria, la actualización de la ley de teletrabajo N° 30036 los cuales regulan las características, condiciones y obligaciones para realizar el trabajo remoto.

La Universidad Nacional Hermilio Valdizán, no ha sido ajeno a estos hechos, dada las medidas en la ley emergencia sanitaria, una proporción de trabajadores administrativos mayores de 65 años y aquellos trabajadores que presentan vulnerabilidad en su salud, fueron confinadas en su domicilio para realizar trabajos remotos, este fenómeno ha obligado a los trabajadores a utilizar herramientas tecnológicas para cumplir con sus funciones; ante ello se han utilizado diversas estrategias tales como la capacitación del uso de las herramientas tecnológicas por parte de la funcionarios de la UNHEVAL, otro fue el autoaprendizaje por parte del trabajador y otros recurrieron a instituciones particulares a recibir capacitación y entrenamiento en el uso de las plataformas digitales para cumplir el trabajo remoto.

Se planteó como objetivo describir el conocimiento y uso de las plataformas digitales de trabajo colaborativo por parte de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL y medir la relación que existe con su satisfacción laboral.

El informe técnico consta de cinco capítulos, los cuales tienen el siguiente orden: Problema de investigación; El marco teórico; El marco metodológico; Obtención de los resultados y como parte concluyente a discusión de resultados.

Para el procesamiento de los datos se utilizó tanto el software Excel como el Software SPSS; a partir de los resultados se elaboraron Tablas de Distribución de Frecuencias, así como los Gráficos de Barras; que reflejan los resultados y a partir de ello se han realizado las respectivas interpretaciones.

La tesis se desarrolla en el siguiente orden:

PRIMER CAPÍTULO: Referido al Problema de investigación, su planteamiento y formulación, desarrollo de objetivos, hipótesis, variables, descripción de la justificación e importancia, viabilidad y limitaciones en el desarrollo de la Tesis.

SEGUNDO CAPÍTULO: Referido al Marco Teórico, que contiene los antecedentes de la Investigación, bases teóricas y definición de términos básicos

TERCER CAPÍTULO: Referido al marco metodológico, contiene el nivel, tipo y diseño de investigación, métodos, población y muestra, técnicas e instrumentos, procesamiento y presentación de datos

CUARTO CAPÍTULO: Muestra los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, con sus respectivas interpretaciones.

QUINTO CAPÍTULO: Contiene la discusión de resultados con los objetivos y las hipótesis planteadas.

Y como término de la presente Tesis, se desarrolla las conclusiones, sugerencias y recomendaciones, además se señala la Bibliografía y los anexos correspondientes .

CAPÍTULO I

1. Problema de Investigación

1.1. Fundamentación del Problema de Investigación.

La pandemia como consecuencia del COVID-19, ha generado daño en varios aspectos a lo largo de todos los países del mundo, sobre todo en el aspecto laboral, tanto en el ámbito privado como en el sector público, causando un inmenso sufrimiento en la persona por experimentar despidos en los puestos de trabajo o disminución en sus ingresos laborales por reducción horaria, dejando evidencia la extrema vulnerabilidad de millones de personas, que laboran en las empresas en todo el planeta. Según estimaciones calculadas por la Organización del Trabajo, es alto el número de puestos de trabajo que se han cerrado y hubo despidos masivos, así mismo se ha reducido una proporción significativa el número de horas de trabajo en una gran mayoría de empresas y organizaciones durante el año 2020.

El COVID-19 ha invadido el mundo entero y ha afectado a todos los seres humanos en nuestro convivir diario, como medida preventiva, tanto en el Perú, como en otros países se han implementado medidas extremas para prevenir el contagio, dando medidas como el confinamiento en sus domicilios, restricciones en la apertura de los centros comerciales, así como la realización de trabajos remotos desde sus hogares con apoyo de las herramientas digitales.

En el Perú, las consecuencias a raíz del COVID-19 han sido muchas, entre ellos se experimentó la caída del PBI en un nivel del 7% durante el año 2020, se han paralizado varios sectores de la economía, como es el caso de la paralización completa del Turismo, y en otras diversas escalas en sectores como Agricultura, Pesca, Comercio, Manufactura, Transporte, Hoteles, Restaurantes, entre otros.

La Región de Huánuco, no ha sido ajeno al impacto que ha generado la pandemia, se ha experimentado cierre de microempresas, despido laboral en las organizaciones privadas,

reducción de los puestos de trabajo en el sector público, así como la reducción de las horas de trabajo en muchas de ellas.

La población se ha visto obligado a utilizar herramientas de las tecnologías de información a fin de participar en actividades como la educación, que fue instituida de forma remota por el gobierno central, los trabajadores se han visto obligados a aprender y usar los elementos del Teletrabajo el cual está regulada por Ley N° 30036; Para cumplir con ello, las familias han tenido que realizar inversiones para la adquisición de equipos informáticos, para el acceso al servicio del Internet, así como asumir el costo de aprendizaje en el uso de las herramientas tecnológicas de comunicación y de información.

En la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, como consecuencia de la Pandemia, después del periodo de confinamiento que fue normado por el gobierno central y por las autoridades de la UNHEVAL se ha instituido el trabajo remoto mediante el soporte de las plataformas virtuales.

En el presente trabajo se pretende describir las plataformas digitales que usan los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, y medir la relación con la satisfacción laboral que se desarrollan en los puestos de trabajo.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

PG: ¿En qué medida se relaciona las plataformas digitales de trabajo colaborativo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1: ¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas de comunicación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?

PE2: ¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas de contextos de trabajo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?

PE3: ¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas para compartir archivos con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?

PE4: ¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas para organizar el trabajo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

OG: Determinar el nivel en que se relaciona las plataformas digitales de trabajo colaborativo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1: Determinar en qué medida se relacionan las herramientas informáticas de comunicación con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

OE2: Determinar en qué medida se relacionan las herramientas informáticas de contextos de trabajo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

OE3: Determinar en qué medida se relacionan las herramientas informáticas para compartir archivos con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021

OE4: Determinar en qué medida se relacionan las herramientas informáticas para organizar el trabajo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

1.4. Justificación e Importancia

1.4.1. Justificación teórica:

En la actualidad existe bastante información y conocimiento de las herramientas digitales para el trabajo remoto basado en tecnologías de la información y comunicación, tanto a nivel de las bibliotecas físicas como en los portales de los servidores web del Internet, así mismo, existen casos de estudios recientes en los repositorios de las revistas científicas sobre este tema, el que nos sirvió de referencia para analizar cómo y en qué medida se aplicaron dichas plataformas digitales en las organizaciones y empresas.

1.4.2. Justificación metodológica:

Para la recolección de los datos se diseñó como instrumentos: el cuestionario y el cuaderno de apuntes, para lo cual se tuvo en cuenta las variables de estudio, las dimensiones y los indicadores; instrumentos que facilitó la obtención de datos de forma ordenada y sistemática el cual garantizó la validez y confiabilidad de cada uno de los ítems de las variables, logrando que la investigación tenga la relevancia y pertinencia necesaria.

1.4.3. Justificación práctica:

La identificación de las plataformas digitales para el trabajo remoto en las Unidades Administrativas de la UNHEVAL, nos permitieron conocer en qué medida se usan estas tecnologías para las funciones asignadas en las diferentes áreas de trabajo, sobre todo en esta temporada de emergencia sanitaria ocasionado por la pandemia. Así mismo dada la normativas de seguridad sanitaria, un buena

proporción de los trabajadores tienen asignado realizar sus labores de forma remota, y generalmente desde sus hogares. Los resultados que se obtuvieron servirán para formular propuestas de capacitación para mejorar los conocimientos en el uso y aplicación de las plataformas digitales de trabajo remoto dirigido hacia los trabajadores.

1.5. Viabilidad

- ❖ **Aspecto económico:** la presente investigación fue financiada con recursos propios.
- ❖ **Aspecto bibliográfico:** Se contó con libros y fuentes bibliográficas digitales.
- ❖ **Aspecto accesibilidad:** Se contó con el apoyo del Director de la Unidad del personal.
- ❖ **Capacidad humana:** se contó con el equipo de trabajo suficiente (las tesis y el asesor).

1.6. Limitaciones

- ❖ **Tiempo:** Algunos de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL no disponían de tiempo para contestar el cuestionario que se les entregó, impedimento que fue solucionado dejando el cuestionario para que lo rellenasen para el día siguiente o cuando ellos nos comunicaran telefónicamente.
- ❖ **Antecedentes:** Se observó que no existen trabajos de investigación parecidos al nuestro en el nivel local o regional, por lo que fue necesario realizar la búsqueda en los portales web de trabajos desarrollados a nivel nacional e internacional, los cuales sirvieron para realizar los análisis y discusiones de nuestros resultados.

1.7. Formulación de Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

H_i: Las plataformas digitales de trabajo colaborativo tienen relación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

H₀: Las plataformas de trabajo colaborativo no tienen relación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1: Las herramientas informáticas de comunicación se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

HE2: Las herramientas informáticas de contextos de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

HE3: Las herramientas informáticas para compartir archivos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

HE4: Las herramientas informáticas para organizar el trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

1.8. Variables.

1.8.1. Variable 1:

Plataformas digitales de trabajo colaborativo.

1.8.2. Variable 2:

Satisfacción laboral de los trabajadores.

1.9.Operacionalización de Variables

Variable: Plataformas digitales de trabajo colaborativo			
Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas/Instrumentos
<p>Las plataformas digitales de trabajo colaborativo, son programas (softwares) orientados a la Internet, se utilizan para realizar trabajo a distancia. Permiten mejorar la comunicación entre el empleador y el trabajador mediante el uso de las TICS.</p>	Herramientas informáticas de contextos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Uso del Office 365 - Uso del Zoho - Uso del TeamViewer - Uso del Miro - Uso del Mural - Uso del Stormboard - Uso del Trello - Uso del Kanbanize - Uso de Asana 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	Herramientas informáticas de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Uso del Zoom - Uso del Meet - Uso del Voxopop - Uso del Cisco Webex - Uso del Google Meet - Uso del Microsoft Teams - Uso del Jitsi - Uso del Voxopop - Uso del Slack 	
	Herramientas informáticas para organizar el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Uso del Basecamp - Uso de Rescue Time - Uso del Pocket - Uso del Evernote - Uso del Higtrack - Uso de Google Calendar - Uso del WorkFlowy 	
	Herramientas informáticas para compartir archivos	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de Google Drive - Uso de Microsoft One Drive - Uso de DropBox - Uso de WeTransfer - Uso de Jumshare 	
	Herramientas informáticas de procedimientos administrativos	<ul style="list-style-type: none"> - Uso del SIAF - Uso del SIGA - Uso del SIGEDO - Uso del AIRHSP - Uso del SIGU 	
Variable: Satisfacción laboral de los trabajadores			
Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Técnicas/Instrumentos
<p>Es la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral.</p>	Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Búsqueda de oportunidades de mejora - Capacidad de respuesta 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	Capacidad de servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Fiabilidad - Empatía - Capacidad de respuesta 	
	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento específico del puesto - Destreza para el uso de herramientas del puesto 	
	Diligencia del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del horario laboral - Presentación - Cumplimiento de las normas internas 	

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico y Conceptual

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. A nivel internacional

- a) (Valencia, 2014), en su investigación denominado “El trabajo colaborativo mediante el uso de las TIC: una propuesta para el seguimiento de los Proyectos Estratégicos de una entidad pública”. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana, mes de junio del 2014. Xalapa, Veracruz. México.

“El objetivo de su trabajo de investigación fue proponer una estrategia que facilite el trabajo colaborativo para el seguimiento de los Proyectos Estratégicos de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación de Veracruz mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación”.

El autor llegó a las siguientes conclusiones:

Respecto a los Recursos humanos involucrados en el desarrollo de los Proyectos Estratégicos, se puede decir que tienen los conocimientos para la utilizar las tecnologías, considerando que en la autoevaluación mencionan que tienen capacidad para usarlas, el tiempo promedio de uso diario que es de más de cuatro horas, así como el uso de tecnologías como Messenger, correo electrónico o foros.

Del software, los encuestados opinaron favorablemente ante la ayuda que tendrían en el mejoramiento de las actividades las herramientas Web como chats, foros, videoconferencias y mensajería instantánea.

En el aspecto tecnológico, a pesar de comentarios desfavorables acerca de la velocidad de transmisión de la red y de la falta de capacitación del recurso humano en el uso de este tipo de tecnologías, se externaron sugerencias muy favorables

respecto a la utilización de herramientas tecnológicas en apoyo al desarrollo de Proyectos Estratégicos .

- b) **(Ortega, 2017)**, en su trabajo de investigación denominado “Teletrabajo: Una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados”. Universidad Santo Tomas, Facultad de administración de empresas. Bogotá, Colombia.

El objetivo general fue analizar el teletrabajo como opción laboral en las organizaciones colombianas.

El autor llegó a las siguientes conclusiones:

“La implementación del teletrabajo como modalidad laboral conlleva a que la organización obtenga aumento de la productividad, reducción de costos, disminución de ausentismo, lo que se traduce en beneficios económicos para la misma, especialmente para aquellas empresas de servicios, debido al mayor uso que hacen de las tecnologías de la información.

La modalidad que es más fácil de implementar es la suplementaria debido a que va a generar un equilibrio ideal ya que teletrabajador va a desarrollar sus actividades fuera de las instalaciones de la organización 2 o 3 días de la semana, sin perder el contacto personal con sus colegas ni el sentido de pertenencia hacia la organización.

Implementar el teletrabajo en la organización genera un impacto positivo favorable en la economía de la organización en cuanto a la compra de nuevos dispositivos y herramientas tecnológicas, pero al realizar convenios con los colaboradores, ellos podrían utilizar sus propios aparatos electrónicos”.

- c) **(Cifuentes, 2019)**, en su trabajo de investigación denominado “Implementación de herramientas tecnológicas y digitales para optimizar los procesos de orden y control

del área logística y comercial de la empresa chispa y sabor”. Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá-Uniempresarial. Facultad de Negocios Internacionales. Bogotá, Colombia.

Planteó como objetivo general: “implementar las herramientas tecnológicas y digitales para un óptimo desarrollo de los procesos de orden y control en las área logística y comercial de la empresa Chispa y Sabor en la ciudad de Bogotá”.

La autora llegó a las siguientes conclusiones:

“Se pudo determinar que la implementación de herramientas tecnológicas y digitales en una compañía son de gran ayuda para un óptimo desarrollo de los procesos de orden y control en cualquiera de las áreas que ésta maneje sin importar su tamaño o nivel, en este caso con la empresa Chispa y sabor que a través de la adopción de nuevas herramientas tecnológicas como el sistema de gestión de la información y el marketing digital ha logrado obtener un gran cambio y mejora en la estructura de los procesos que solía llevar.

Mediante el análisis y pruebas realizadas en la implementación del sistema de gestión de información se ha logrado evidenciar un óptimo desarrollo en las actividades y estructura del área logística de la empresa, así como un control total de toda su información y de lo que pasa en la misma. Los datos se convierten en informes y análisis que ayudan al gerente a tomar decisiones importantes en la empresa mediante varios componentes tecnológicos que se utilizan como el hardware, software, redes, procedimientos y personas, logrando así ser más eficiente y productivo en el mercado.

Con respecto al proceso de implementación de estas herramientas, después de haber identificado y analizado los tipos de sistemas de información que existen,

se pudo determinar que cualquiera de éstos ayuda a tener un mayor control y seguimiento real de todos los procesos y actividades de cualquier empresa”.

2.1.2. A nivel nacional

- a) **(Quaglia & Gutierrez, 2020)**, en su trabajo de investigación “Teletrabajo direccionado al desempeño laboral”. Tesis para optar el Título de Licenciada en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional de Piura, noviembre del 2020.

Llega a las siguientes conclusiones:

La nueva tendencia de trabajo está determinada por las modalidades que proporciona el teletrabajo, siendo una herramienta que aporta una mejora en la flexibilidad de los procesos laborales, los horarios y estableciendo los espacios adecuados para el desarrollo de las tareas y actividades laborales, en la cual la mayoría de las empresas de Europa han implementado efectivamente.

Existe una relación directa entre el teletrabajo y el desempeño laboral, debido a que la herramienta del teletrabajo proporciona una serie de atributos que contribuyen a la obtención de las metas y objetivos, facilitando el rendimiento necesario en base a la flexibilidad de los horarios y al desarrollo de sus tareas y actividades en el contexto de un espacio físico, externamente de la empresa, considerando el respaldo de la regulación del teletrabajo, demostrando que la nuevas tendencias han contribuido a hacer uso de esta modalidad.

- b) **(Soto, 2020)**, en su trabajo de investigación denominado “Evaluación de las herramientas Tic de teletrabajo y su adecuación a las condiciones laborales peruanas en la emergencia sanitaria covid-19”. Tesis para optar el título de licenciado en administración. Universidad Autónoma de Ica, Chincha 2020.

Señala como objetivo principal: Analizar las herramientas TIC de teletrabajo y los factores de adecuación a las actividades de los colaboradores en entornos de trabajo remoto en Perú bajo condiciones de emergencia sanitaria COVID-19.

Llegó a las siguientes conclusiones:

“En el estudio se ha definido aspectos personales y de resiliencia del colaborador, de los cuales se destaca la capacidad que debe tener para realizar y organizar su trabajo sin una supervisión directa y las competencias en el manejo de las TIC, dado que éstas son el soporte fundamental para sus actividades y contactos con los colaboradores, supervisores, proveedores, usuarios y clientes.

Bajo las condiciones de emergencia sanitaria, el teletrabajo ha sido fundamental para la mayoría de organizaciones y se consideró una opción transitoria. Sin embargo, meses después de la pandemia diversas organizaciones a nivel mundial han encontrado diversos beneficios en el teletrabajo. Nuestro país no está ajeno a ello, ya que en la pandemia el 98% de empresas peruanas adoptó el teletrabajo, y actualmente el 53% de las organizaciones ha modificado o tiene previsto modificar su estructura organizacional; donde un 41% ha modificado las funciones en los puestos de trabajo orientados al teletrabajo. Ante este panorama pos-pandemia, se vislumbra un perfil dinámico del teletrabajador y su fuerte vinculación a las competencias en el uso de las TIC.

Las actividades que deben realizar los teletrabajadores guardan aspectos comunes independientemente de su perfil profesional, y que están ligados a las herramientas TIC; habiéndose identificado el almacenamiento de información corporativa, la gestión de sus actividades y proyectos en los que participa, la comunicación, la preparación de actividades, las acciones de recopilación automatizada de información y la administración del tiempo. Las aplicaciones de

teletrabajo deberán poseer características técnicas orientadas al menos a la seguridad de la información, integración con otras aplicaciones, soporte colaborativo y a la facilidad de utilización”.

- c) **(Guzmán & Navarro, 2020)** en su trabajo de investigación “Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco – 2020”. Investigación presentada para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración. Universidad Continental, Cusco 2020.

El objetivo principal del trabajo de investigación fue: “Determinar la relación del Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Pacíficos Seguros, Cusco 2020”.

Llegaron a las siguientes conclusiones:

El uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la Compañía Pacífico Seguros, Cusco 2020. El estudio llega a esta conclusión como resultado de la aplicación del estadístico Tau-Be de Kendall, según el cual ambas variables presentan un grado de correlación de 0.801, con un nivel de confianza de 95%.

La dimensión instrumental donde se mide formación digital manifiesta que el 51.4% el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación es medianamente adecuada y tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Compañía Pacífico Seguros, Cusco 2020. El estudio presenta esta conclusión como resultado de la aplicación del estadístico Tau-Be de Kendall, según el cual ambas variables muestran un nivel de relación positiva alta de 0.698, al 95% de confianza. Ello significa que es un punto importante que la compañía debe tomar en cuenta y programar capacitaciones permanentes para los colaboradores respecto al uso de herramientas digitales.

La dimensión estratégica de acuerdo a la capacidad de crear, y gestionar los conocimientos adquiridos, manifiesta en esta dimensión que el 45.7% de los colaboradores tienen un manejo medianamente adecuado. La investigación llega a esta conclusión como resultado de la aplicación del estadístico Tau-Be de Kendall, según el cual ambas variables muestran un nivel de relación positiva alta de 0.713 al 95% de confianza .

2.1.3. A nivel regional /local

- a) **(Beraun & Morales, 2015)**, en su trabajo de investigación “El Uso de La Tecnología de la Información y Comunicación (TIC) en la Gestión De La Municipalidad Provincial De Huánuco, 2014”. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

El objetivo general fue “determinar de qué manera el uso de la tecnología de la información y comunicación (tic) influye en la gestión de la municipalidad provincial de Huánuco, 2014”.

Los autores llegaron a las siguientes conclusiones:

Los funcionarios de la municipalidad pocas veces utilizan el correo electrónico para mejorar la toma de decisiones de gestión de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Están parcialmente relacionados el uso de la información obtenida a través de Internet en las decisiones de gestión en poca y mediana medida tanto en la formulación de planes, proyectos; para la propuesta de mejoras en la gestión de mejoras técnicas, y difundir las nuevas tecnologías.

Los funcionarios de la municipalidad pocas veces utilizan el correo electrónico para mejorar la calidad y efectivizar los resultados de las actividades de gestión de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

De los datos obtenidos se aprecia que los funcionarios refieren en un 33,3% nunca lo usan, casi nunca el 58,3%, pocas veces el 8,3%. De lo que se puede concluir que los funcionarios de la municipalidad nunca utilizan el internet para la formulación de planes para conocer y difundir nuevas TICs en la Municipalidad Provincial de Huánuco .

- b) (Bravo & Herrera, 2017)**, en su investigación realizada “La Capacitación Del Personal De La Municipalidad Distrital De Amarilis, Con El Uso De La Tecnología De Información Y Comunicación, Huánuco - 2017”. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

El objetivo general fue “describir las herramientas de la Tecnología de Información y Comunicación que se utiliza en la Municipalidad Distrital de Amarilis, para la capacitación del Personal Administrativo”.

Las autoras llegaron a las siguientes conclusiones:

Los servicios de comunicación del Internet que conocen y usan el personal administrativo de la Municipalidad, son: el correo electrónico, la red social del Facebook, la red social del YouTube, los buscadores y el acceso a portales web, sin embargo, no se utilizan para fines de capacitación en temas relacionados a la Municipalidad.

Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, no conocen ninguna plataforma de gestión de aprendizaje virtual.

Los trabajadores administrativos de la Municipalidad en baja proporción conocen y usan las redes sociales (Facebook y YouTube), sin embargo, no se les da el uso para fines de capacitación dentro de la organización.

La Municipalidad no desarrolla ni usa videos tutoriales con temas relacionados gestión municipal, que permita la capacitación constante del personal administrativo .

- c) (Soto C. , 2021), en su trabajo de investigación denominado “El Síndrome De Desgaste Profesional En Tiempos Del Covid-19 Y Su Relación Con El Teletrabajo En La Municipalidad Distrital De Tantamayo, Huánuco-2020”.”. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

El objetivo general fue “determinar la relación del desgaste profesional en tiempos del Covid-19 con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Tantamayo, Huánuco-2020”.

La autora llega a las siguientes conclusiones:

Se determinó que el desgaste profesional en tiempos del Covid-19 con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Tantamayo, Huánuco-2020, se relacionan con un coeficiente negativo alto cuyo valor es -0.859 , lo que indica a un mayor o alto desgaste profesional, disminuye el teletrabajo y viceversa.

El agotamiento emocional del desgaste profesional en tiempos del Covid-19 con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Tantamayo, Huánuco-2020, se relacionan con un coeficiente negativo alto cuyo valor es -0.818 , lo que indica a un mayor o alto agotamiento emocional, disminuye el teletrabajo y viceversa.

La despersonalización del desgaste profesional en tiempos del Covid-19 con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Tantamayo, Huánuco-2020, se relacionan con un coeficiente negativo alto cuyo valor es -0.736 , lo que indica a una mayor o alta despersonalización, disminuye el teletrabajo y viceversa .

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. *Variable Plataformas Digitales de Trabajo Colaborativo*

2.2.1.1. **Herramientas informáticas de contextos de trabajo**

➤ **Definición de Office 365 – OneDrive.**

De acuerdo al Manual de Usuario de Office 365, de la empresa Microsoft, citado en (Leam), menciona: “El paquete Office nos brinda un subconjunto de herramientas que permiten la gestión de tareas de manera gratuita, esto se debe a que cuenta con una suite de programas dedicados a funciones específicas, las cuales también tienen la función del trabajo colaborativo mediante el Onedrive, donde mantiene un almacenamiento predeterminado para que se guarden los recursos de trabajo”.

➤ **Definición de Zoho.**

Según (Cruz, 2020), “nos menciona una definición acerca de la herramienta Zoho. En cuanto al trabajo colaborativo, Zoho Project se destaca en la asignación de responsabilidades por sus amplias características de personalización, además cuenta con plantillas que permiten iniciar un proyecto a partir de diferentes opciones dependiendo de lo que requiera el usuario. Permite realizar planes sobre líneas de tiempo dejando tareas y subtareas listas para que se activen en la fecha indicada. Contiene módulo de chat, foros, páginas para cada usuario y espacio de colaboración gracias a su interfaz de gráficos dinámicas que permiten la interactividad de los participantes”.

➤ **Definición Google Drive.**

Según lo mencionan(Huaranga & Coronel, 2017), “un paquete completo de la web Chrome, nos da el alcance del uso de la suite Google

Drive. Los programas que constituyen esta suite son similares a la del Office 365. La interfaz es similar, sin embargo, esta permite que se incluyan complementos que facilitan el trabajo en caso de que haya aspectos a adicionar. El Google Drive cuenta con plataformas (programas web), los cuales son: Documentos Google, Presentaciones Google, Hojas de Cálculo, etc. Al tener una interfaz acercada a la del Office, esta puede potenciar el trabajo colaborativo en tiempo real, donde los participantes pueden hacer las modificaciones y el almacenamiento de los cambios es automático”.

➤ **Definición de TeamViewer.**

Según (Rangel, 2015), nos menciona “que la herramienta digital TeamViewer permite dar asistencia técnica vía remota, por lo que resulta casi imprescindible para el área de Sistemas si tenemos colaboradores que trabajan desde su casa. Esta aplicación da acceso directo a la computadora o celular, aplicaciones e información de quien necesita ayuda, lo que evita confusiones a la hora de explicar un problema y hace más eficiente su solución. Este programa permite interactuar directamente en los dispositivos electrónicos que tengan instalado el programa, donde este mismo nos da un código para que se conecten los dispositivos”.

➤ **Definición de Miro.**

Según (Arana, 2021), en su artículo denominado: “Diseña experiencias colaborativas en Miro”. Nos dice “que Miro permite trabajar en un gran lienzo con Post-Its virtuales, mapas mentales, imágenes, etc., y mover la información en tiempo real con diferentes usuarios conectados a la vez. Muy útil para formaciones en remoto y para sesiones de ideación,

DesignThinking, Inceptions, o simplemente para volcar un Excel de una manera más visual”.

➤ **Definición de Mural.**

Según (Mural, 2021), la página web nos menciona que Mural es una herramienta para las reuniones colaborativas. Permite que en remoto se pueda interactuar alrededor de un tablero digital. Perfecto para sesiones de ideación y brainstorming. También permiten idear procesos de planificación en tiempo real, ya que, la interfaz es amigable con los usuarios.

➤ **Definición de Stormboard.**

Según (Ortiz, 2018). Nos indica que la herramienta es la que aglutina las posibilidades de Miro o Mural, pero que integra también una pizarra como la de Microsoft Whiteboard. Cuenta con plantillas y con posibilidad de compartir videos, archivos Excel, documentos Word, pdf, etc. Tiene, además una parte de chat, otra de tareas y un apartado para ver la actividad. Es una herramienta algo más compleja de utilizar, pero mucho más completa.

➤ **Definición de Trello.**

Según (Delgado, Lluís, & Antonia, 2014), en el artículo científico “Utilización de Trello para realizar el seguimiento del aprendizaje de equipos de trabajo”. Esta aplicación multiplataforma es una de las más utilizadas en el mundo para la administración y gestión de proyectos. Dentro de sus principales funciones está la organización de actividades. Permite tener en línea un proyecto con un área de trabajo colaborativo, con opciones para compartir tareas, ponerles un estado, adjuntar archivos.

Cuenta con un buscador, almacenamiento en la nube y soporta widgets. También tiene opciones de personalización y un intuitivo diseño minimalista de arrastrar y soltar.

➤ **Definición de Kanbanize.**

Según (Arce, 2014), nos determina el concepto de Kanbanize, ya que fue creada por una empresa lean y con la intención de gestionar el trabajo de manera eficiente. Una de sus características más interesantes es la gran cantidad de automatizaciones que permite crear para gestionar los flujos de trabajo de forma bastante intuitiva con los usuarios, logrando eficiencia operativa en los grupos o equipos de trabajo.

➤ **Definición de Asana.**

Menciona (asana guide, 2021), es una herramienta de colaboración de proyectos súper práctica que comienza con un plan gratuito. Ya seas profesional independiente que hace malabarismos con varios proyectos o formes parte de un equipo, la gestión eficiente de proyectos hará que tu flujo de trabajo sea mucho más estable.

Esta plataforma te permite seguir proyectos y tareas a través de cada etapa, para que puedas asegurarte de que todas las tareas se entreguen a tiempo. Una buena gestión de proyectos hará felices a tus clientes, definitivamente una victoria para tu negocio.

2.2.1.2. Herramientas Informáticas de Comunicación

➤ **Definición de Zoom.**

Según (Alejo & Rivera, 2020), “En esta época, la herramienta digital nos facilita realizar reuniones virtuales y videoconferencias. Entre las características que más gustan de esta aplicación multiplataforma, está

el servicio de llamada y webinars en HD, incluso a la hora de compartir pantalla. El soporte gratuito permite hasta 50 personas interactuando en tiempo real por 40 minutos consecutivos. A las reuniones pueden asistir personas conectadas a través de equipos de Android, Mac, iOS, Windows y otras plataformas de la manera más transparente y sin complicaciones aún en redes 3G. También deja compartir mensajes de texto, imágenes y documentos, incluso desde la nube y cuenta con un tablero de anotaciones”.

➤ **Definición de Meet.**

Según (Ramirez, 2020), perteneciente a la plataforma de la G-Suite que permite las videoconferencias entre los usuarios, esta plataforma es una de las más usadas para el trabajo remoto, ya que, tiene una capacidad alta de participantes que pueden ingresar a las salas. También la plataforma se encuentra vinculada al Jam Pizarra de Google, que permite hacer interactivo y de la misma forma, tiene opciones de compartir pantalla, el cual, consume menos recursos que otras plataformas de videoconferencia.

➤ **Definición de Slack.**

Menciona (Agustí, 2020), sirve como espacio de trabajo virtual a través de canales, es decir, lugares donde se concentran todos los mensajes, herramientas y archivos. Cada canal obedece a un tema y funciona como una sala de chat, en la que se pueden conformar diferentes grupos públicos o privados y enviar mensajes directos. Los canales se pueden ordenar por equipo, proyecto, cliente o según las necesidades de la empresa; además los miembros del equipo se pueden unir o salir de los mismos cuando quieran. Los hilos de conversación principal permiten tener diálogos paralelos para no entorpecer el tema o el proyecto principal.

➤ **Definición de Microsoft Teams.**

Según (Condori & Paucar, 2021), la investigación redactada nos muestra a la plataforma de comunicaciones que pertenece al Microsoft, el cual, se caracteriza por la versatilidad de su interfaz, ya que, tiene similares características al Google Meet. Esta plataforma permite realizar llamadas, interactuar con mensajes de chat, compartir archivos de trabajo, etc.

➤ **Definición de JitsiMeet.**

Es una herramienta gratuita para realizar video llamadas grupales con numerosos participantes y muchas opciones a realizar, Menciona (Pazmiño & Uquillas, 2019), Tras la pandemia mundial, muchos hábitos se han visto gravemente penalizados y, hoy en día, las video llamadas están en la vida de casi cualquier persona. Es bueno, por lo tanto, tener distintas opciones a la hora de poder hacer este tipo de llamadas grupales gratis. En JitsiMeet encontraremos opciones que no tienen otros servicios del estilo, como Google Meet.

El punto fuerte de JitsiMeet es la facilidad de uso que tiene. De hecho, ni siquiera hace falta tener cuenta para unirse a una reunión, con tener el enlace de la misma podrás unirte sin problemas. Además, para crear una videollamada tampoco hace falta tener cuenta.

➤ **Definición de GoTo Meeting.**

Según (Marcos, 2019), GoToMeeting es una solución básica y de bajo costo para realizar conferencias en línea y en calidad HD. Cuenta con herramientas muy útiles para que las juntas sean interactivas y más productivas: permite agendar reuniones vía Outlook o Google Calendar,

compartir pantallas, y crear una sala de reuniones con una URL personalizada.

➤ **Definición de Google Hangouts.**

La opción más sencilla para enviar mensajes, organizar chats de hasta 10 personas, realizar llamadas de voz y video llamadas entre miembros de unos equipos que trabajan en forma remota. G Suite ofrece una versión mejorada, que permite realizar video conferencias y eventos en livestream. Además, incluye una función para guardar un historial de todos los hangouts realizados.

➤ **Definición de Marqued.**

Herramienta online con la que los usuarios pueden realizar marcas y comentarios sobre una imagen para poner en común sus ideas e intercambiar opiniones de forma visual. Permite crear grupos y proyectos.

➤ **Definición de Voxopop.**

Sistema de foros con voz. Los usuarios incluidos en determinado grupo de trabajo pueden opinar respecto al tema propuesto mediante audios que van apareciendo como respuestas.

➤ **Definición de Wikia.**

Sitio web que permite al usuario crear de forma sencilla su propio wiki en el que incorporar contenido de forma individual y colaborativa. Esta plataforma genera información compartida entre los participantes que permite su rápido conocimiento por parte de los usuarios incorporados.

2.2.1.3. Herramientas informáticas para organizar el trabajo

➤ **Definición de Basecamp.**

Esta aplicación permite enviar mensajes con documentos e imágenes, tiene chat grupal, además es una red social que permite comentar y etiquetar. Se sincroniza con los calendarios de los dispositivos, envía notificaciones de forma directa a dispositivos móviles y las tareas se pueden organizar con diferentes criterios. Contiene buscador interno y se puede enviar información desde la aplicación al correo electrónico para tener copia de los avances del proyecto en diferentes periodos.

➤ **Definición de Rescue Time.**

Plataforma que permite administrar el tiempo estableciendo objetivos y asignando fechas y alertas. Los equipos de trabajo podrán medir su productividad y además impulsar al colocarse metas diarias. Su función principal es hacer que cada miembro del equipo se mantenga enfocado. Posee una versión gratis y una de pago.

➤ **Definición de Pocket.**

Es una de las herramientas digitales más útiles a la hora de guardar la información que se descubre en la web. Con esta aplicación se pueden guardar todo tipo de enlaces, vídeos y lo que se necesite tener a la mano. Al hacerlo se pueden colocar etiquetas, lo que la hace muy útil al momento de hacerle llegar información a un compañero del equipo. En las organizaciones se puede utilizar Pocket como un medio de almacenar y filtrar la información de utilidad para la realización del trabajo.

➤ **Definición de Evernote.**

Esta es una aplicación para la toma de notas multifuncional. Se pueden almacenar textos, audios, fotografías, enlaces y todo tipo de contenido. Por su practicidad es una de las herramientas digitales más utilizadas en el mundo empresarial. Con ella los colaboradores pueden tener al alcance los registros y apuntes sobre el trabajo del día para consultarlos en cualquier lugar. Así mismo, los grupos de trabajo podrán compartir la información que cada uno tenga almacenada. Es muy fácil de usar, existen versiones para tabletas y teléfonos.

➤ **Definición de Toggl.**

Es una de las herramientas digitales más útiles para rastrear el uso del tiempo invertido en un proyecto determinado. Al saber con exactitud cuántas horas se dedican a una tarea o a un cliente puntual, se sabrá la rentabilidad del mismo. Toggl permite conocer a qué horas los colaboradores son más productivos. Además, si se vuelven más ágiles o por el contrario desmejoran en su forma de trabajar. Funciona de un modo simple: se asigna un cliente, se asignan proyectos a clientes y se crean tareas.

➤ **Definición del Google Calendar.**

El calendario online de Google permite establecer tareas y fechas, citas, alarmas y recordatorios y, además, puede compartirse entre varios usuarios que añaden eventos comunes.

➤ **Definición de Hightrack.**

Gestor de tareas online y descargable para organizar el trabajo, gestionar una agenda de tareas personal y establecer plazos de entrega o cumplimiento.

➤ **Definición de WorkFlowy.**

Herramienta en línea con la que se puede establecer un flujo de trabajo colaborativo con tareas jerarquizadas de forma muy visual. Los usuarios o invitados a la lista pueden aportar y modificar el flujo según se cumplan objetivos.

2.2.1.4. Herramientas Informáticas para Compartir archivos

➤ **Definición de Dropbox.**

El servicio de almacenamiento en línea más utilizado, para guardar todo tipo de archivos. Ofrece la posibilidad de crear carpetas compartidas con otros usuarios y conectarse desde distintos dispositivos mediante apps.

➤ **Definición de Google Drive.**

Almacenamiento en la nube de 15 Gb, para guardar y compartir todo tipo de documentos y carpetas. Disponible como aplicación para móviles y tabletas. Además, permite editar directamente los documentos en línea con Google Docs.

➤ **Definición de WeTransfer.**

Una forma sencilla de enviar documentos, especialmente de gran tamaño (hasta 2 Gb), a cualquier usuario a través de un enlace por email. Los archivos no se almacenan, solo se conservan durante unos días y después se borran.

- **Definición de Jumpshare:** Espacio online para subir archivos en alta calidad sin que se pierda información y compartirlos con quien se quiera. Los recursos compartidos tienden a guardarse permanentemente en la nube de la plataforma, esto facilita la búsqueda de información que no se encuentre fácilmente.

2.2.1.5. Herramientas Informáticas de Procedimientos administrativos

- **Definición de SIAF.**

De acuerdo a lo señalado por MEF (2010), el SIAF es un programa informático que solo los funcionarios públicos pueden utilizar para el registro obligatorio de los gastos y movimientos financieros de las entidades estatales. Actualmente, al sistema utilizado por las entidades públicas se le denomina SIAF – RP (Recursos Públicos) en referencia directa a la finalidad de dicho sistema informático.

- **Definición de SIGA.**

Es una herramienta informática que utilizan las instituciones públicas con el objetivo de sistematizar, simplificar y automatizar los procesos y procedimientos administrativos que conforman las actividades de una entidad del Estado.

- **Definición de SISGEDO.**

Según lo señalado por el Gobierno Regional de Lambayeque (2014), “El SISGEDO es un sistema informático que controla las fases reconocidas en la gestión documentaria tales como: recepción, registro, clasificación, derivación (trámite), atención y archivamiento de documentos originados dentro de las unidades orgánicas que conforman el

Gobierno Regional Lambayeque, así como aquellos que ingresan a la entidad”.

➤ **Definición de AIRHSP.**

De acuerdo a lo señalado por el MEF (2021), “El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado. Los datos registrados sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario, número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales y gastos en personal; es decir, la información registrada es estrictamente en materia presupuestal”.

➤ **Definición de SIGU.**

Este sistema de información desarrollado para el Sistema de Universidades Públicas, busca ser un centro de información y conocimiento que está orientado a diagnosticar, analizar y promover mejoras en su gestión.

2.2.2. Variable Satisfacción Laboral

Definición

Hemos abordado alguno de los conceptos más importantes en lo que respecta a la satisfacción laboral:

Locke (1976), lo ha definido como “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante

de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados”.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), la definen “como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo”. Por lo tanto al hablar de satisfacción laboral conlleva a hablar de actitudes.

Robbins y Judge (2009), lo definen como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos”.

Factores determinantes para la Satisfacción Laboral

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) se considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son: Reto del trabajo.

- ✓ Sistema de recompensas justas.
- ✓ Satisfacción con el salario.
- ✓ Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos.
- ✓ Condiciones favorables de trabajo.
- ✓ Colegas que brinden apoyo.
- ✓ Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Locke (1976), refiere que “la satisfacción laboral, viene hacer un conjunto de componentes asociados al trabajo, esto lo llevo a desarrollar características que cada trabajador estableciera una respuesta hacia distintos aspectos laborales, el autor las clasifica en:

1. Eventos o condiciones de satisfacción laboral

- ✓ Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- ✓ Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- ✓ Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- ✓ Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
- ✓ Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- ✓ Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura

2. Agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos:

- ✓ Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- ✓ Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.

- ✓ Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización”.

Hackman y Oldham (1975) en su trabajo de investigación “aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico. Se identificaron cinco dimensiones, las cuales se explican a continuación de una forma detallada, para un claro entendimiento y a la vez determinar la importancia de las mismas.

1. Variedad de habilidades: el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

2. Identidad de la tarea: el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

3. Significación de la tarea: el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

4. Autonomía: el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

5. Retroalimentación del puesto: el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo”.

Palma (2004), nos menciona: “siete dimensiones dentro de su escala, estas son las siguientes:

- ✓ **Condiciones Físicas y/o materiales:** Es una distribución y ambiente físico, donde un colaborador debe sentir comodidad con la infraestructura o elementos materiales, dentro de su organización.
- ✓ **Beneficios Laborales y/o remunerativos:** Es la retribución que recibe cada colaborador por parte de su organización, ya sea un estímulo económico regular o adicional.
- ✓ **Políticas Administrativas:** Viene a ser el grado frente a los lineamientos o reglas institucionales dirigidas, las cuales tienen que ver directamente con la explotación en cuanto al trabajo, ya sea en horarios o comodidad el cual va relacionado directamente con el colaborador.
- ✓ **Relaciones Sociales:** Es el estado de agrado frente a la relación con otros colaboradores de la entidad, en cuanto a apoyo moral y las funciones claras, con quienes se comparten diversas actividades laborales habituales.
- ✓ **Desarrollo Personal:** Es la ocasión que existe para que el colaborador pueda realizar actividades que lo favorezcan personalmente, sobre todo que sean significativas a su realización personal.
- ✓ **Desempeño de tareas:** Es la valoración con respecto a las aptitudes y productividad, ya que el colaborador lo relaciona a sus labores cotidianas en la organización que trabaja.
- ✓ **Relación con la autoridad:** Viene a ser la apreciación valorativa que ejecuta el colaborador en cuanto a relación con su jefe directo, el cual tienen que ver con la comprensión y apreciación valorativa, respecto a sus actividades diarias”, (Palma, 2004).

Dimensiones que tienen relación directa con la variable:

- ✓ Proactividad.

- ✓ Capacidad de servicio.
- ✓ Conocimientos.
- ✓ Diligencia de trabajo.

2.3. Definición de Términos:

- ❖ **CANAL DIGITAL.** Es un medio que sirve para dar servicio, comunicar o vender a través de un ordenador, una Tablet o un móvil y sus beneficios actualmente son muy importantes.
- ❖ **CLOUD COMPUTING.** Consiste en ofrecer servicios de computación a través de la red usando el almacenamiento en la nube.
- ❖ **CONTEXTO DE TRABAJO.** Es la actividad que las personas realizan ya sea como deber o actividad dependiente de la profesión, necesidades y deseos de una comunidad más amplia.
- ❖ **COVID 19.** Es una enfermedad infecciosa causada por un coronavirus descubierto recientemente.
- ❖ **DISPOSITIVO MOVIL.** Un dispositivo móvil se puede definir como un aparato de pequeño tamaño, con algunas capacidades de procesamiento, con conexión permanente o intermitente a una red, con memoria limitada, que ha sido diseñado específicamente para una función, pero que puede llevar a cabo otras funciones más generales.
- ❖ **ESTRATEGIA.** Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.

Una estrategia comprende una serie de tácticas que son medidas más concretas para conseguir uno o varios objetivos.

- ❖ **FACEBOOK.** Es una red social que fue creada para poder mantener en contacto a personas, y que éstos pudieran compartir información, noticias y contenidos audiovisuales con sus propios amigos y familiares.
- ❖ **GRUPOS VIRTUALES.** Una comunidad virtual es un grupo de personas que comprende sujetos (individuales, colectivos, institucionales) que comparten un propósito determinado que constituye la razón de ser de la comunidad virtual; se respaldan mediante el uso de sistemas informáticos que median las interacciones y facilitan la cohesión entre los miembros.
- ❖ **INFORMACIÓN.** Como información se denomina al conjunto de datos, ya procesados y ordenados para su comprensión, que aportan nuevos conocimientos a un individuo o sistema sobre un asunto, materia, fenómeno o ente determinado.
- ❖ **INTERNET.** Es un neologismo del inglés que significa red informática descentralizada de alcance global. Se trata de un sistema de redes interconectadas mediante distintos protocolos que ofrece una gran diversidad de servicios y recursos, como, por ejemplo, el acceso a archivos de hipertexto a través de la web.
- ❖ **JUEGOS EN RED.** Los juegos en red son programas digitales de entretenimiento que se instalan en la computadora y que, a través de una conexión de banda ancha, se conectan con un servidor que abre paso para que los jugadores puedan jugar el mismo juego simultáneamente.
- ❖ **LISTA DE CONTACTOS.** Una lista de contactos es una colección de direcciones de correo electrónico y es útil para enviar correo electrónico a un grupo de personas. Las listas de contactos se denominan a veces listas de distribución.
- ❖ **MENSAJERÍA DE VOZ.** Un sistema de correo de voz es un sistema centralizado utilizado en las empresas para el envío, almacenamiento y

recuperación de mensajes de audio, tal como lo hace un contestador automático en el hogar.

- ❖ **PANDEMIA:** es la afectación de una enfermedad infecciosa de los humanos a lo largo de un área geográficamente extensa.
- ❖ **PÁGINA WEB.** Una Página Web es conocida como un documento de tipo electrónico, el cual contiene información digital, la cual puede venir dada por datos visuales y/o sonoros, o una mezcla de ambos, a través de textos, imágenes, gráficos, audio o vídeos y otros tantos materiales dinámicos o estáticos.
- ❖ **PLATAFORMA DIGITAL.** Son espacios en Internet que permiten la ejecución de diversas aplicaciones o programas en un mismo lugar para satisfacer distintas necesidades.
- ❖ **PLATAFORMA VIRTUALES.** Las plataformas virtuales, son programas (softwares) orientados a la Internet, se utilizan para el diseño y desarrollo de cursos o módulos didácticos en la red internacional. Permiten mejorar la comunicación (alumno-docente; alumno-alumno) y desarrollar el aprendizaje individual y colectivo.
- ❖ **PORTAL WEB.** Un portal es una plataforma basada en web que recopila información de diferentes fuentes en una única interfaz de usuario y presenta a los usuarios la información más relevante para su contexto.
- ❖ **PROACTIVIDAD.** Es la actitud de un individuo cuando decide controlar su conducta de una manera activa.
- ❖ **REDES SOCIALES.** Son estructuras formadas en Internet por personas u organizaciones que se conectan a partir de intereses o valores comunes. A través de ellas, se crean relaciones entre individuos o empresas de forma rápida, sin jerarquía o límites físicos.

- ❖ **SATISFACCIÓN LABORAL:** ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida.
- ❖ **SERVICIO DE ATENCIÓN.** Son todas las acciones enfocadas en mejorar la experiencia de los consumidores.
- ❖ **TELETRABAJO:** es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones y por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del teletrabajador.
- ❖ **TRABAJO COLABORATIVO A DISTANCIA:** se da cuando dos o más personas trabajan juntas a través del intercambio de ideas y de pensamientos para lograr un objetivo común.
- ❖ **TRABAJO REMOTO.** Es la prestación de servicios subordinada que realiza un/a trabajador/a que se encuentra físicamente en su domicilio o en el lugar de aislamiento domiciliario.
- ❖ **TIC.** Las llamadas Tecnologías de la Información y la Comunicación, Conjunto de técnicas y equipos informáticos que permiten comunicarse a distancia por vía electrónica.
- ❖ **UNHEVAL** La Universidad Nacional Hermilio Valdizán, abreviatura UNHEVAL, es una universidad pública peruana con sede en la ciudad de Huánuco.
- ❖ **VIDEOCONFERENCIA:** es un sistema interactivo que permite a varios usuarios mantener una conversación virtual por medio de la transmisión en tiempo real de video, sonido y texto a través de Internet

CAPÍTULO III

3. Marco Metodológico

3.1.Ámbito

El ámbito de estudio en la presente investigación corresponde a las unidades administrativas de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco que se encuentra ubicado en la ciudad Universitaria sede central y las unidades muestrales lo conforman los trabajadores administrativos en calidad de nombrados y contratados en el año 2021.

3.2.Población

Para fines del presente trabajo de investigación, la población estuvo constituido por los 557 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados de la UNHEVAL, datos que fueron obtenidos desde la oficina de personal de la UNHEVAL y está categorizado de la siguiente manera:

Personal administrativo nombrado	197
Personal administrativo contratado CAS	275
Personal administrativo contratado por locación de servicios	85
Total	557

Fuente: Unidad de personal de la UNHEVAL

3.3.Muestra

La muestra del trabajo de investigación estuvo conformada por 40 trabajadores administrativos tomado de manera intencional y corresponde a dos trabajadores representantes por cada unidad administrativa, que realizan tanto trabajo presencial o trabajo remoto.

3.4. Nivel y tipo de Investigación

3.4.1. Nivel:

El trabajo de investigación se desarrolló en el nivel correlacional.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), que refiere: Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p.93).

3.4.2. Tipos:

Es de tipo básico, según (Carrasco Diaz, 2006), “la investigación básica o fundamental, se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones” (p.43).

3.5. Diseño de Investigación

3.5.1. Diseño.

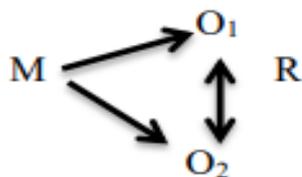
El diseño del presente trabajo de investigación es no experimental – transeccional.

El diseño de investigación no experimental son: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 152).

Por consiguiente, “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 154).

3.5.2. Esquema.

El **esquema** que se utilizó para el trabajo de investigación se grafica de la siguiente manera:



Donde:

M: representa la muestra de análisis

O1: Plataformas digitales de trabajo colaborativo

O2: satisfacción laboral

R: relación entre las variables estudiadas

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de Investigación

3.6.1. Métodos

Para la recolección de datos se utilizó como método principal el método científico y como métodos secundarios: el método de la observación, inductivo y estadístico.

3.6.2. Técnicas

La técnica empleada en el presente trabajo de investigación es la encuesta.

3.6.3. Instrumentos para el recojo de datos

Los Instrumentos utilizados para la recolección de datos son los siguientes:

- El cuestionario
- El cuaderno de apuntes
- El software office y SPSS para tratamiento de datos

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

En el trabajo de investigación, se ha formulado un cuestionario dirigido a los trabajadores administrativos entre nombrados y contratados de la UNHEVAL, el cual fue validado por el juicio de 2 expertos, en la parte metodológica como en la especialidad. También se realizó la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto con quince trabajadores, encuestas que fueron dirigidas a una parte de la muestra en el ítem 3.3, posteriormente se ha realizado la prueba de Alfa de Cronbach.

3.8. Tabulación, análisis de datos y presentación de datos

a. Recolección de Datos.

se recolectaron los datos utilizando la técnica de la encuesta, dirigido a los trabajadores administrativos nombrados y contratados de la UNHEVAL, por otro lado, las fuentes secundarias fueron los repositorios digitales de la Universidades del país.

b. Procesamiento de Datos.

Se procesaron los datos a través de los programas informáticos como el Excel y SPSS; producto de ello se realizó la elaboración de cuadros de distribución porcentual, la elaboración de gráficos, el análisis e interpretación de resultados, y la formulación de conclusiones.

CAPÍTULO IV

4. Resultados

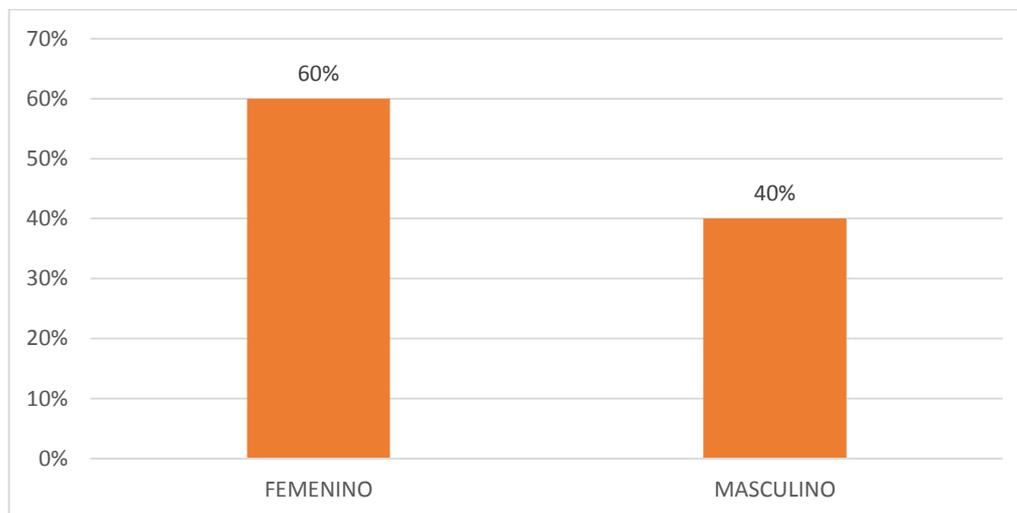
4.1. Resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores administrativos de la UNHEVAL.

Tabla 1. *Sexo del Trabajador*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	24	60%
MASCULINO	16	40%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 1. *Sexo del Trabajador*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 01
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Interpretación de los resultados

Los resultados mostrados en la Tabla N° 01 y Gráfico N° 01, responden a la pregunta: “Indique el sexo”. De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, señalan que el

60% de los trabajadores son “Femeninos”, y por otro lado el 40% del encuestador indican ser “Masculinos”.

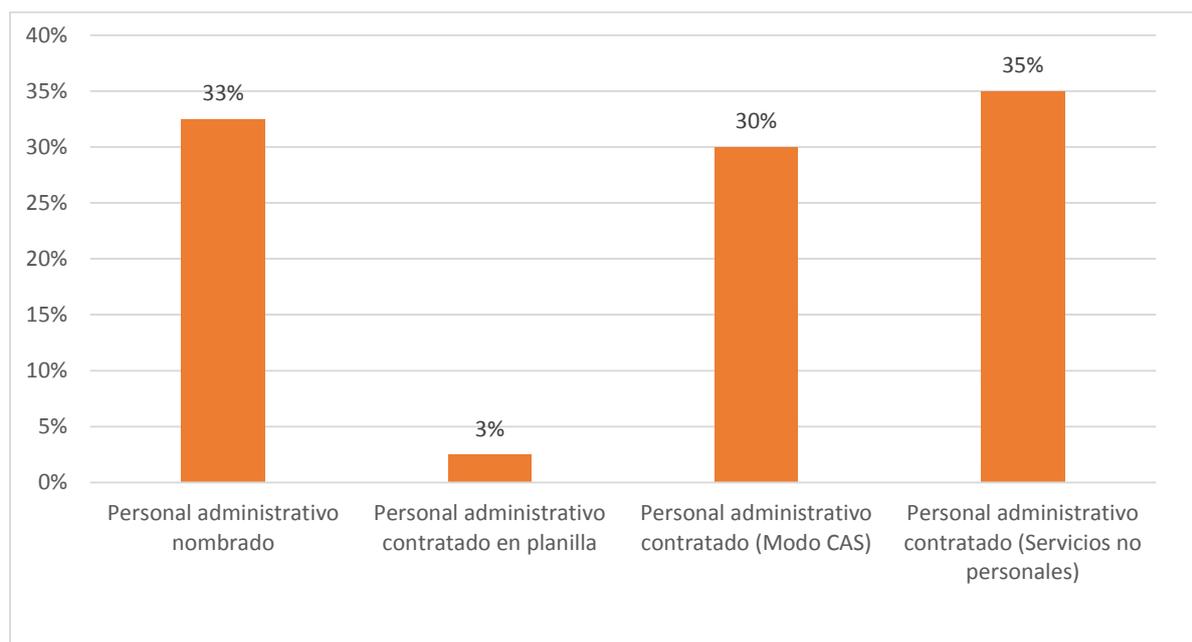
Tabla 2 *Puesto Que Ejerce En La Unheval*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Personal administrativo nombrado	13	33%
Personal administrativo contratado en planilla	1	3%
Personal administrativo contratado (Modo CAS)	12	30%
Personal administrativo contratado (Servicios no personales)	14	35%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 2. *Puesto Que Ejerce En La Unheval*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 02

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 02 y el Gráfico N° 02, responden a la pregunta: ¿Qué tipo de contrato mantiene con la UNHEVAL? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede señalar que el 33% de los trabajadores mantienen un contrato como

Personal administrativo nombrado, el 3% es Personal administrativo contratado en planillas, mientras que un 30% señaló ser Personal administrativo contratado (Modo CAS), así mismo un 35% respondió ser Personal administrativo contratado (Servicios no personales).

HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS DE CONTEXTOS DE TRABAJOS

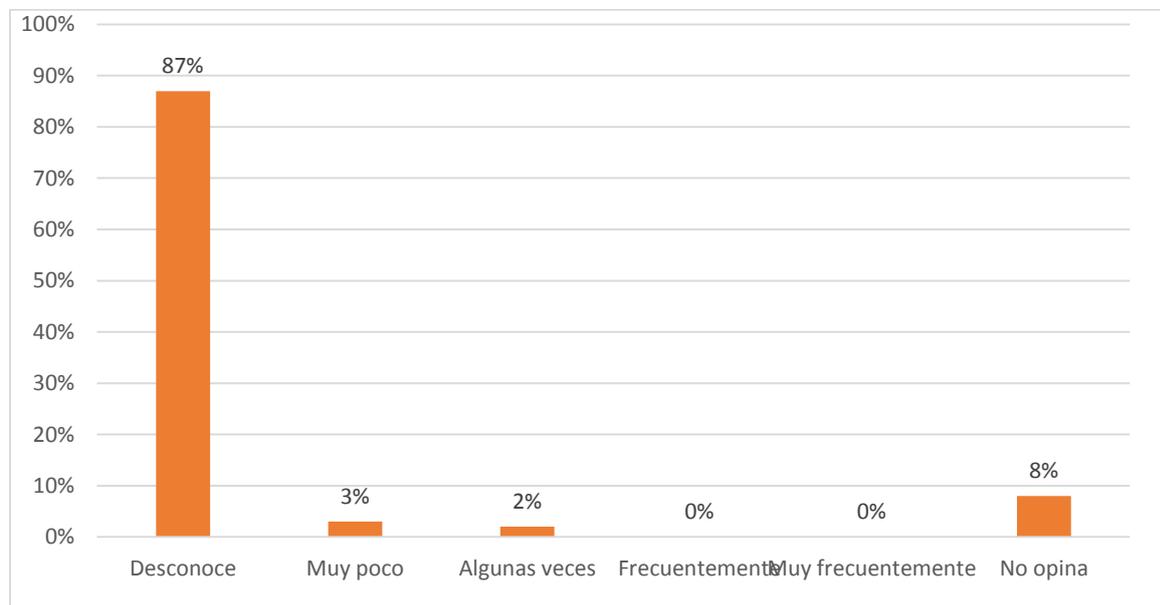
Tabla 3 *Uso De Los Programas Office 365*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	35	87%
Muy poco	1	3%
Algunas veces	1	2%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	3	8%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 3. *Uso De Los Programas Office 365*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 03

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 03 y el Gráfico N°3, responden a la interrogante formulada: ¿En qué nivel hace uso de los programas OFFICE 365? De los resultados obtenidos

mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 87% de los encuestados indicaron que desconocen los programas, un 3% indicó que hacen muy poco uso de los programas de Office 365; por otra parte, el 2% respondió que algunas veces hace uso de los programas, y por ultimo un 8% indicó no opinar sobre el uso de los programas de Office 365.

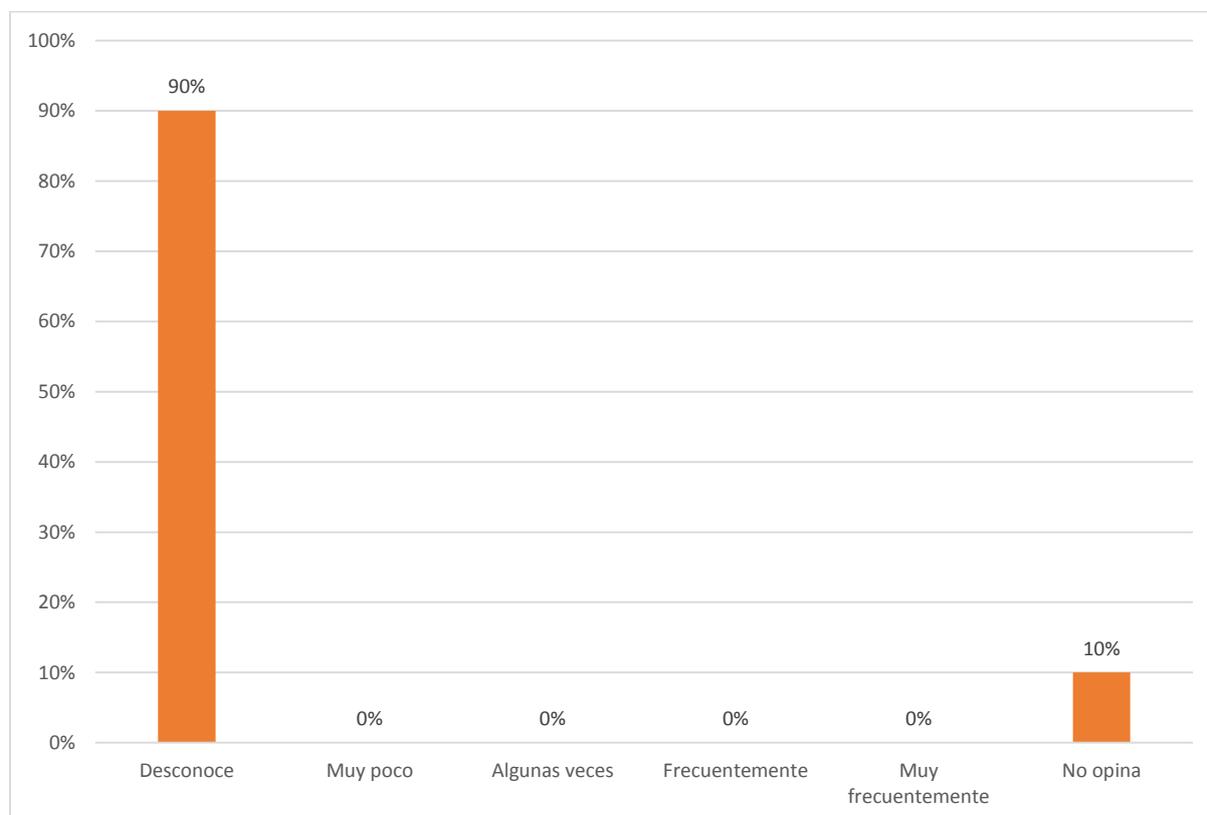
Tabla 4. *Uso Del Software Zoho*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	36	90%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 4. *Uso Del Software Zoho*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 04

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

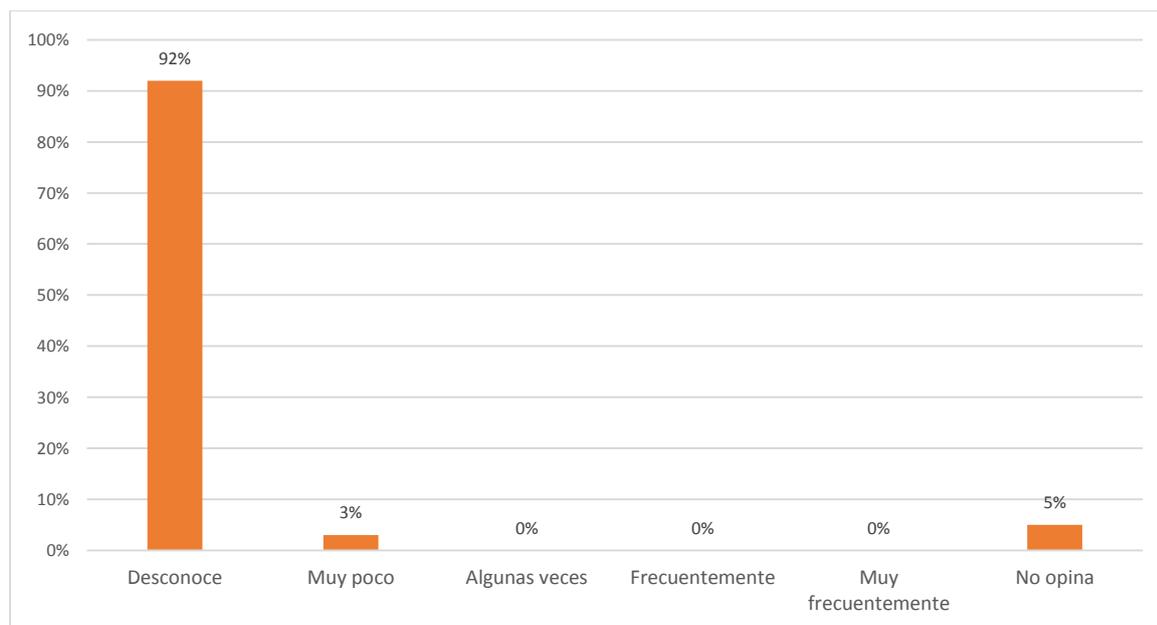
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 04 y Gráfico N° 04, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso el software Zoho? Los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico nos muestran que el 90% de los encuestados desconocen el software Zoho, y un 10% de los encuestados respondieron que no opinan respecto al uso del software Zoho.

Tabla 5. *Uso Del Software Teamviewer*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	37	92%
Muy poco	1	3%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Figura 5. *Uso Del Software Teamviewer*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 05

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de los Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 05 y el Gráfico N° 05, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso del software TeamViewer? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 92% de los encuestados indicaron que desconocen el software TeamViewer, por otra parte, el 3% indicó que utilizan el software TeamViewer muy poco, finalmente un 5% manifestaron que no opinan sobre usodel software TeamViewer.

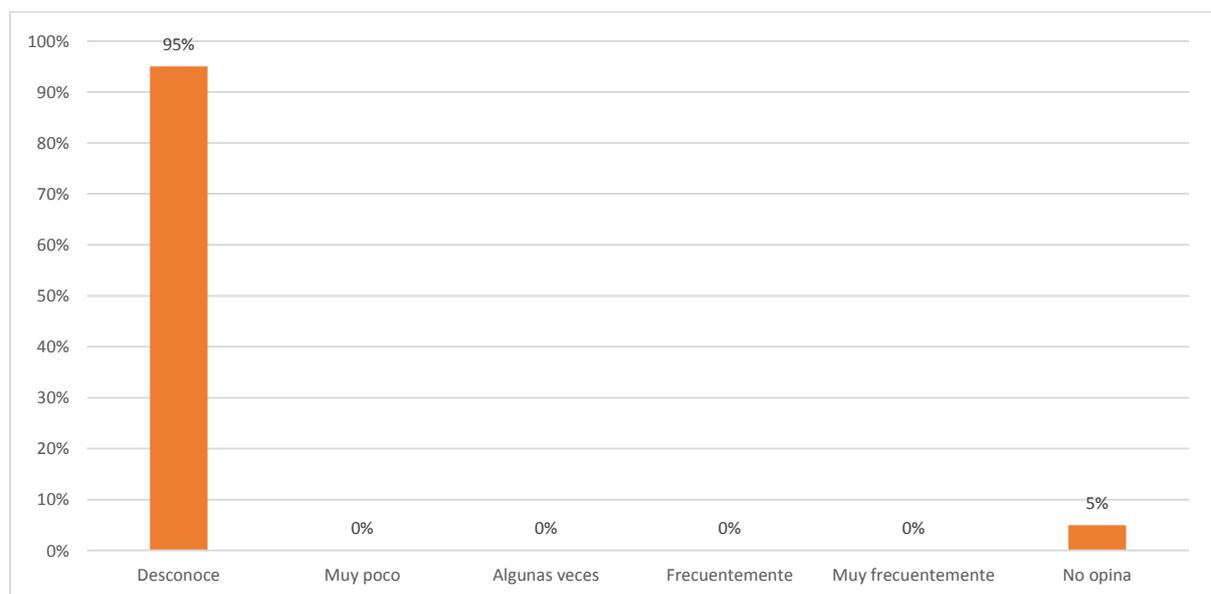
Tabla 6. *Usa De La Aplicación Miro*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	38	95%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 6. *Usa De La Aplicación Miro*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 06

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 06 y el Gráfico N° 06, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la aplicación Miro? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede apreciar que el 95% de los encuestados desconoce la aplicación Miro; por último, un 5% señalaron que no opinan del uso de la aplicación Miro.

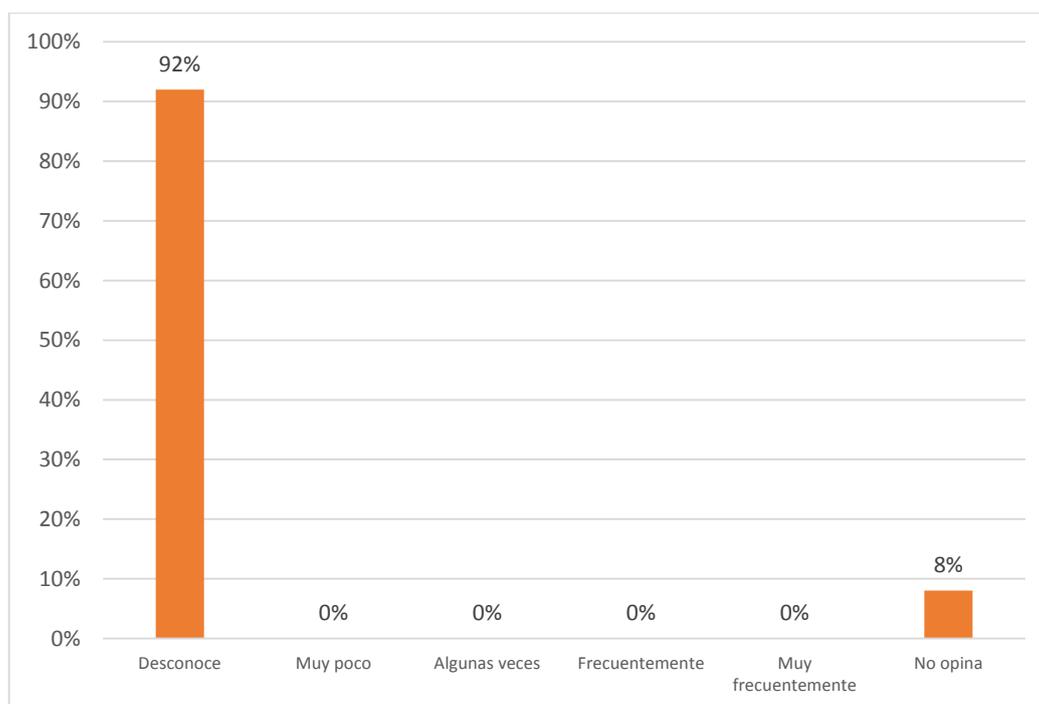
Tabla 7. *Uso Del Software Stormboard*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	37	92%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	3	8%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 7. *Uso Del Software Stormboard*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 07

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 07 y Gráfico N° 07, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso el software Stormboard? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que un 92% de los trabajadores encuestados desconocen el software Stormboard, y un 8% de los trabajadores indicó que no opina respecto al uso del software mencionado.

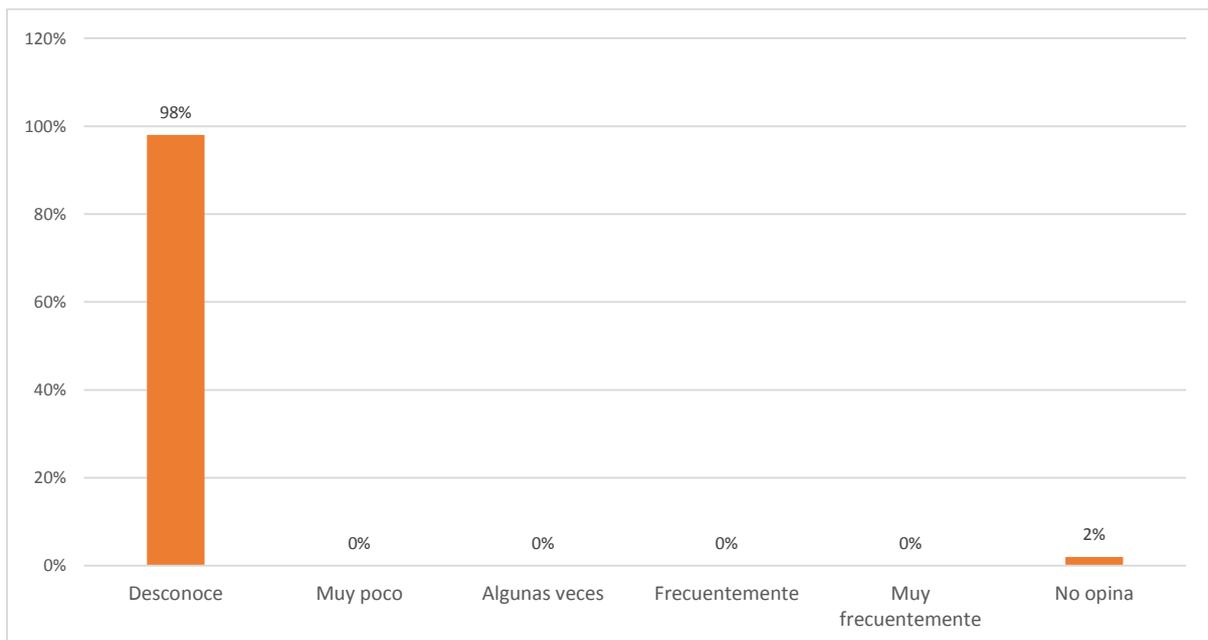
Tabla 8. *Uso Del Software Trello*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	39	98%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	2%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 8. *Uso Del Software Trello*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 08

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 08 y el Gráfico N° 08, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso el software Trello? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 98% de los encuestados indicaron que desconocen el software Trello; por otra parte, un 2% manifestaron que no opinan sobre el uso del software Trello.

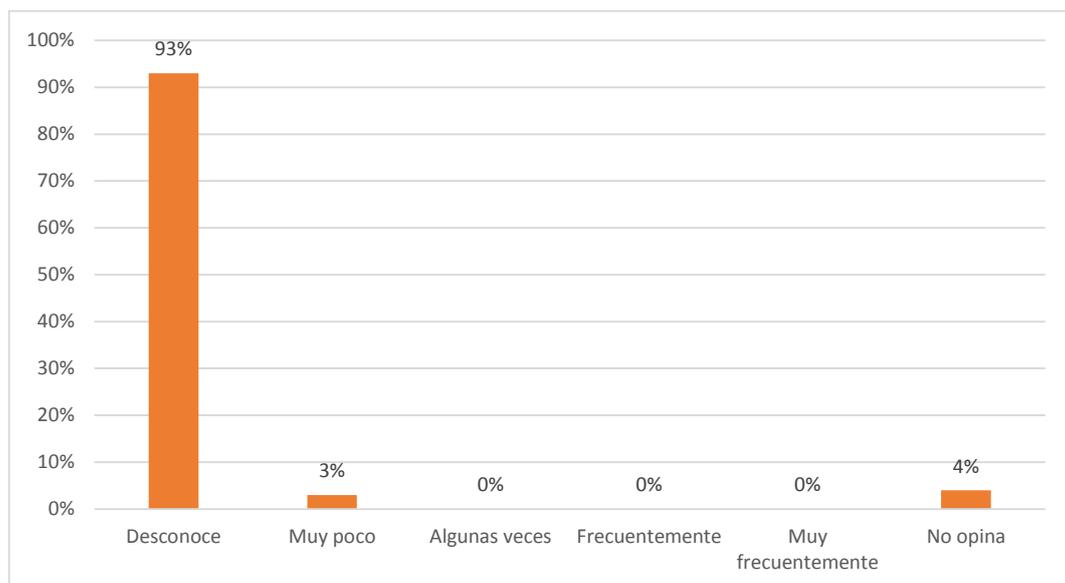
HERRAMIENTAS INFORMATICAS DE INFORMACIÓN

Tabla 9. *Uso Del Software Zoom*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	37	93%
Muy poco	1	3%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	2	4%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 9. *Uso Del Software Zoom*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 09
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 09 y el Gráfico N° 09, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso el software Zoom? De los resultados obtenidos mediante la tabulación estadístico, se puede apreciar que el 93% de los trabajadores encuestados desconocen el software Zoom, otra parte del 3% de los encuestados indicaron que hacen uso muy poco del software Zoom; finalmente un 4% de los encuestados señalaron que no opinan respecto al uso del software Zoom.

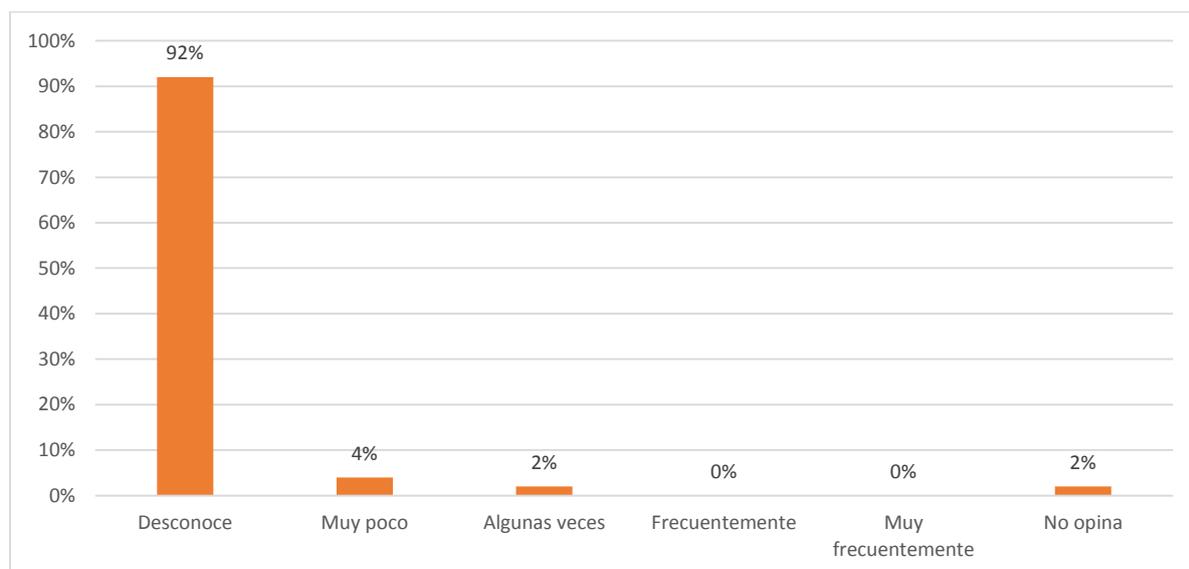
Tabla 10. *Uso De La Plataforma Cisco Webex*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	37	92%
Muy poco	2	4%
Algunas veces	1	2%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	2%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 10. *Uso Del Software Zoom*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 10

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 10 y el Gráfico N° 10, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la plataforma Cisco Webex? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que un 92% de los encuestados desconoce la plataforma Cisco Webex, un grupo de 4% emplea dicha plataforma muy poco; por otro lado, un 2% de los encuestados respondió que hace uso de la plataforma Cisco Webex algunas veces; finalmente un 2% decidieron no opinar del uso de la plataforma Cisco Webex.

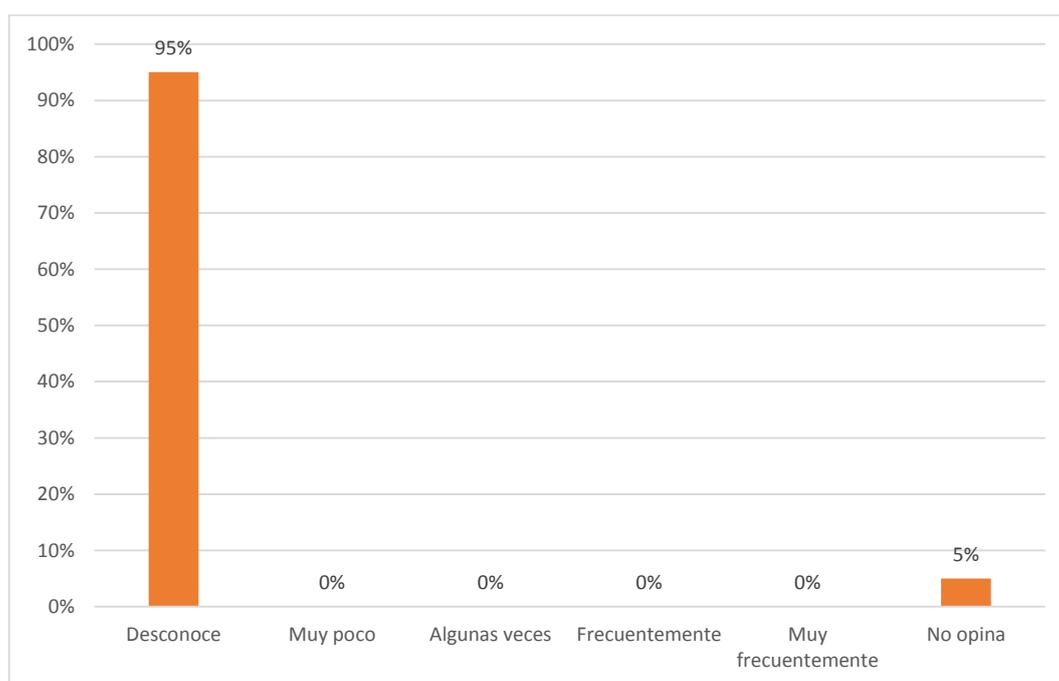
Tabla 11. *Uso De La Aplicación Google Meet*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	38	95%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 11. *Uso De La Aplicación Google Meet*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 11

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

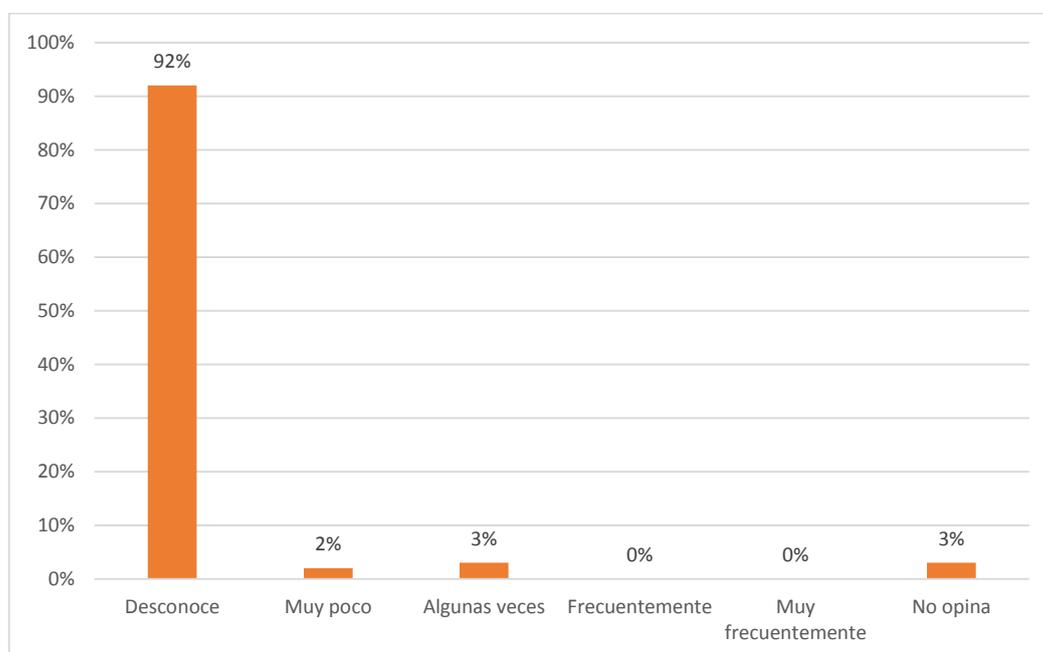
Los resultados que se indican en la Tabla N°11 y el Gráfico N° 11, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso la aplicación Google Meet? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede indicar que un 95% de los encuestados desconoce la aplicación de Google Meet, y el 5% respondió que no opina respecto al uso de la aplicación Google Meet.

Tabla 12. *Uso De La Aplicación Microsoft Teams*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	37	92%
Muy poco	1	2%
Algunas veces	1	3%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 12. *Uso De La Aplicación Microsoft Teams*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 12
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 12 y el Gráfico N° 12, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la aplicación Microsoft Teams? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 92% de los encuestados desconoce la aplicación Microsoft Teams, un 2% de los trabajadores señalaron que emplean muy poco Microsoft Teams; por otro lado, un 3% de los encuestados respondieron que hacen uso de la aplicación algunas veces; finalmente un porcentaje del 3% de los encuestados respondieron que no opinan del uso de la aplicación Microsoft Teams.

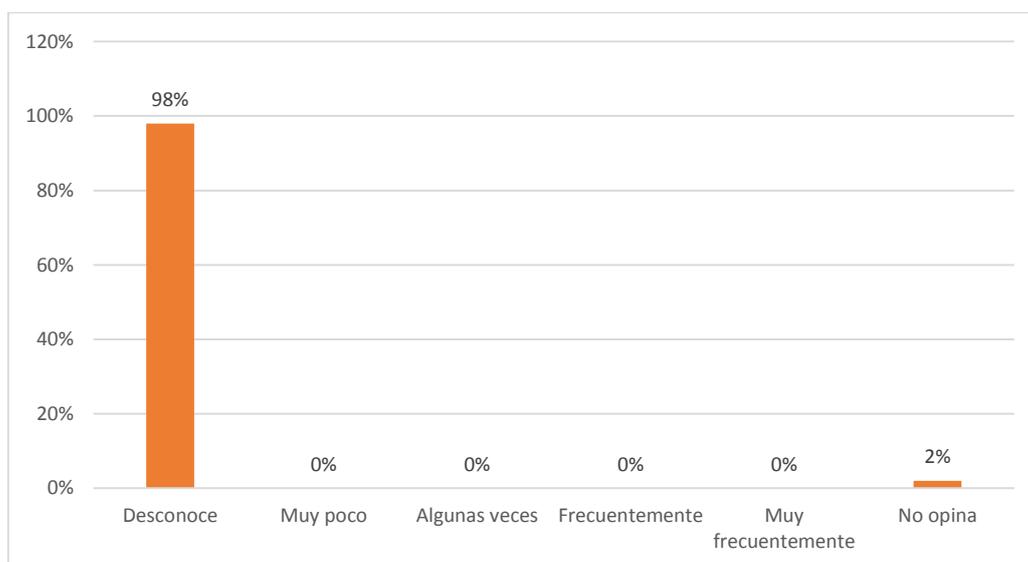
Tabla 13. *Uso Del Software Jitsi*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	39	98%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	2%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 13. *Uso Del Software Jitsi*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 13

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 13 y Gráfico N° 13, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso el software Jitsi? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 98% de los trabajadores encuestados desconocen el software Jitsi, y el 2% señaló que no opina del nivel de uso que hace del software Jitsi.

TABLA N° 14
USO DE LA HERRAMIENTA VOXOPOP

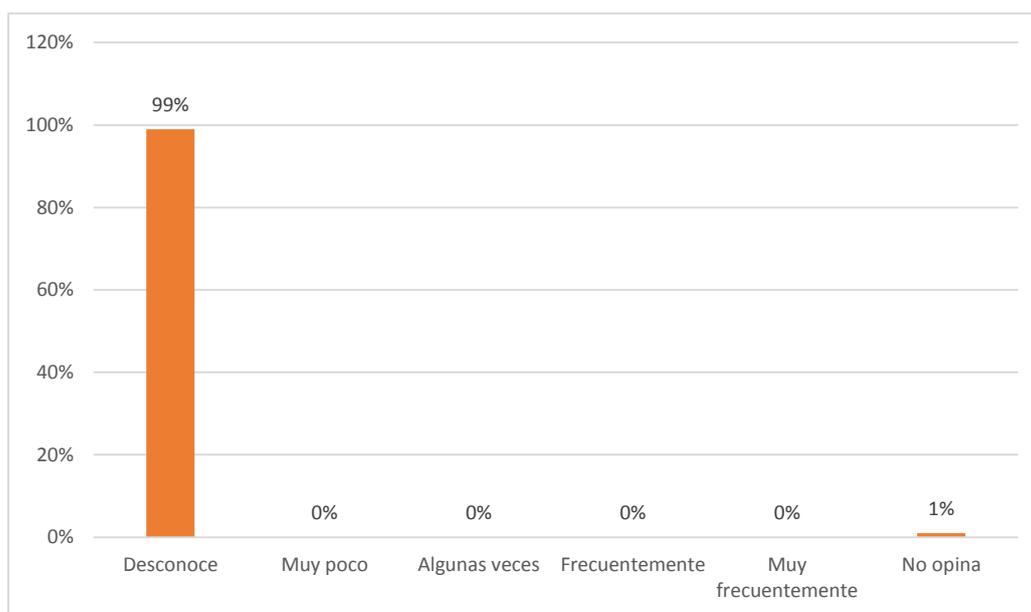
Tabla 14. *Uso De La Herramienta Voxopop*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	40	99%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	0	1%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 14. *Uso De La Herramienta Voxopop*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 14

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 14 y el Gráfico N° 14, responden a la interrogante formulada: ¿En qué nivel hace uso de la herramienta Voxopop? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede indicar que un grupo mayoritario del 99% de los encuestados desconocen la herramienta Voxopop, y el 1% restante indica que no opina del uso de la herramienta Voxopop.

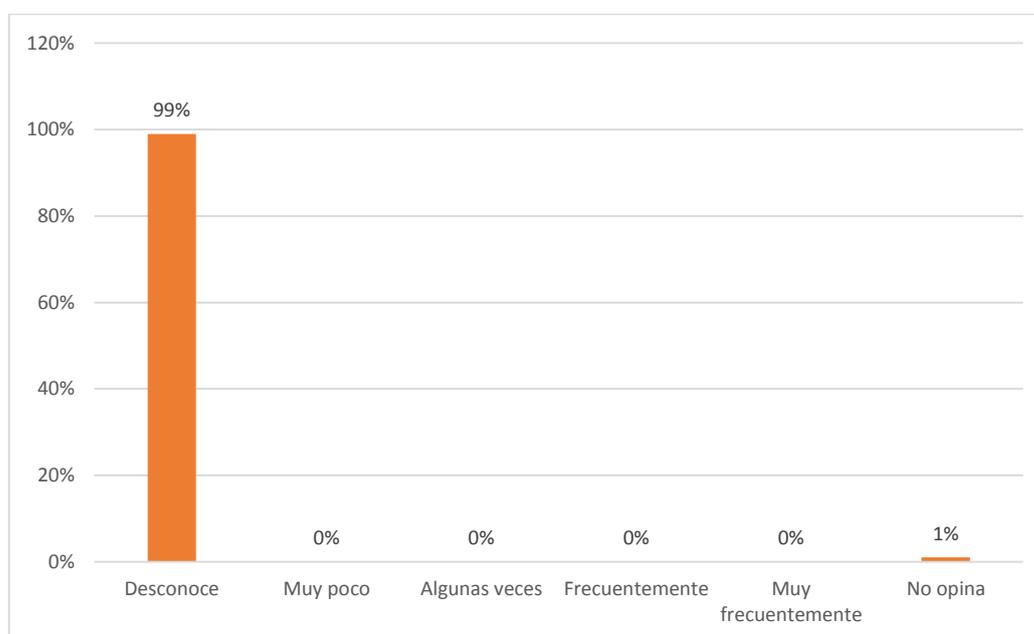
Tabla 15. *Uso Del Software Slack*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	40	99%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	0	1%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 15. *Uso Del Software Slack*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 15

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se indican en la Tabla N° 15 y el Gráfico N° 15, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso el software Slack? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento de los datos, se puede apreciar que el 99% de los trabajadores encuestados respondieron que desconocen el software Slack; y el 1% manifestó que no opina del nivel de uso del software Slack.

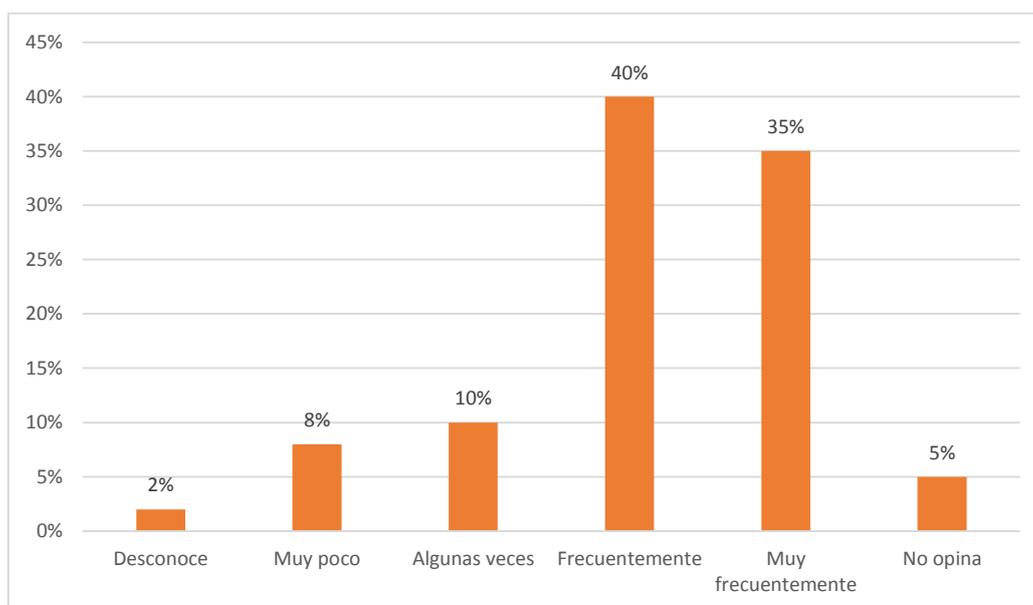
Tabla 16. *Uso De La Aplicación Whatsapp*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	1	2%
Muy poco	3	8%
Algunas veces	4	10%
Frecuentemente	16	40%
Muy frecuentemente	14	35%
No opina	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 16. *Uso De La Aplicación Whatsapp*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 16

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 16 y el Gráfico N° 16, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la aplicación WhatsApp? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 2% de los encuestados indicaron que desconocen la aplicación WhatsApp; por otra parte, un 8% señalaron que emplean muy poco la aplicación mencionada; también un 10% de los trabajadores encuestados respondieron que emplean la aplicación WhatsApp algunas veces, un grupo mayoritario de 40% contestaron que emplean frecuentemente la aplicación WhatsApp; así mismo un 35% de los encuestados manifestaron que usan muy frecuentemente la aplicación y finalmente un porcentaje de 5% indicaron que no opinan del nivel de uso de la aplicación WhatsApp.

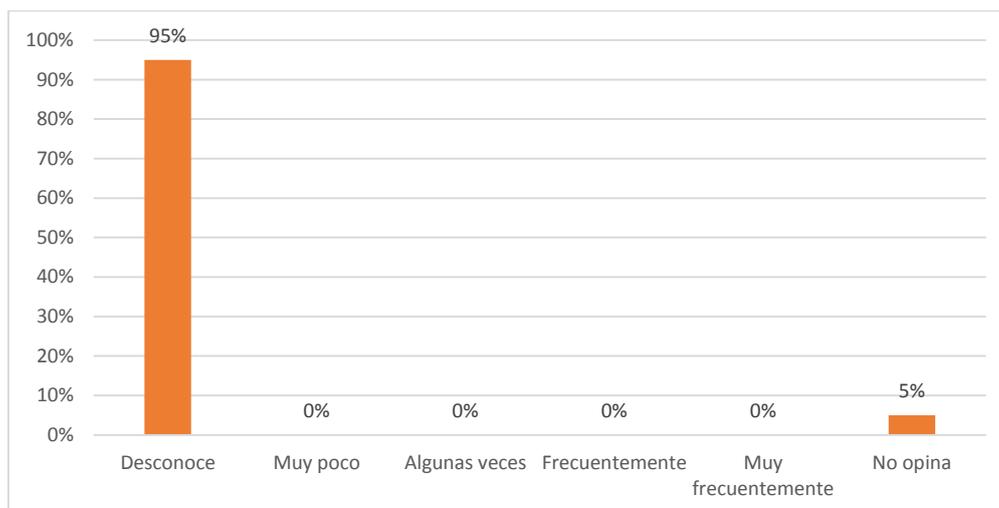
HERRAMIENTAS INFORMATICAS PARA ORGANIZAR EL TRABAJO

Tabla 17. *Uso Del Software Basecamp*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	38	95%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 17. Uso Del Software Basecamp

Fuente: Resultados de la Tabla N° 17
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

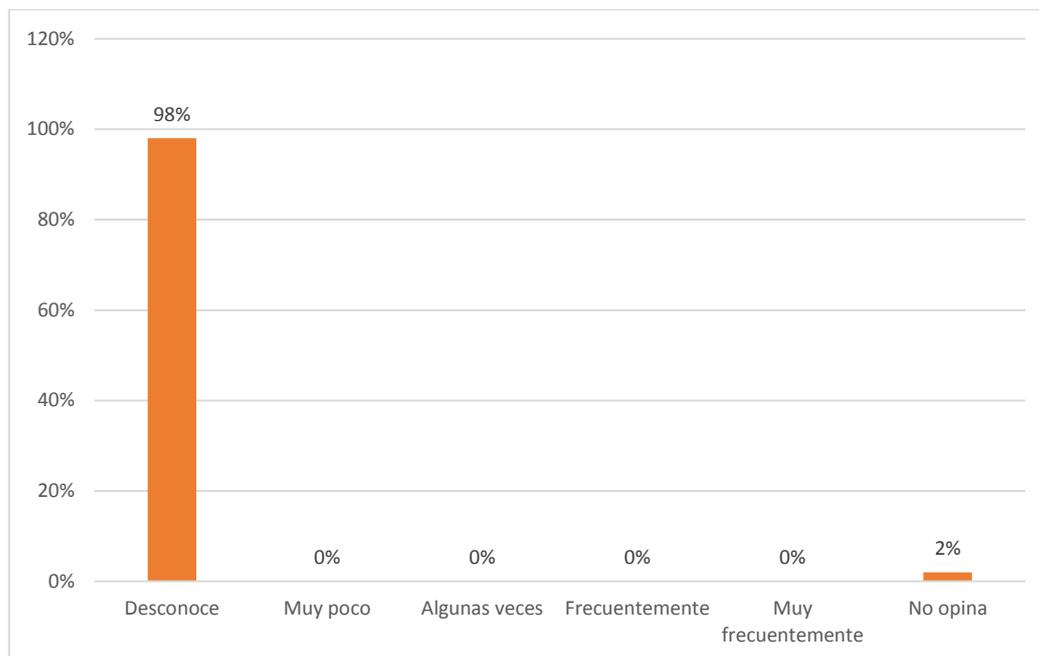
Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 17 y el Gráfico N° 17, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso del software Basecamp? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede apreciar que el 95% de los encuestados desconoce el software Basecamp; y otra parte de 5% indicaron que no opinan del nivel de uso del software Basecamp.

Tabla 18. Uso De La Aplicación Rescue Time

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	39	98%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	2%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 18. *Uso De La Aplicación Rescue Time*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 18
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

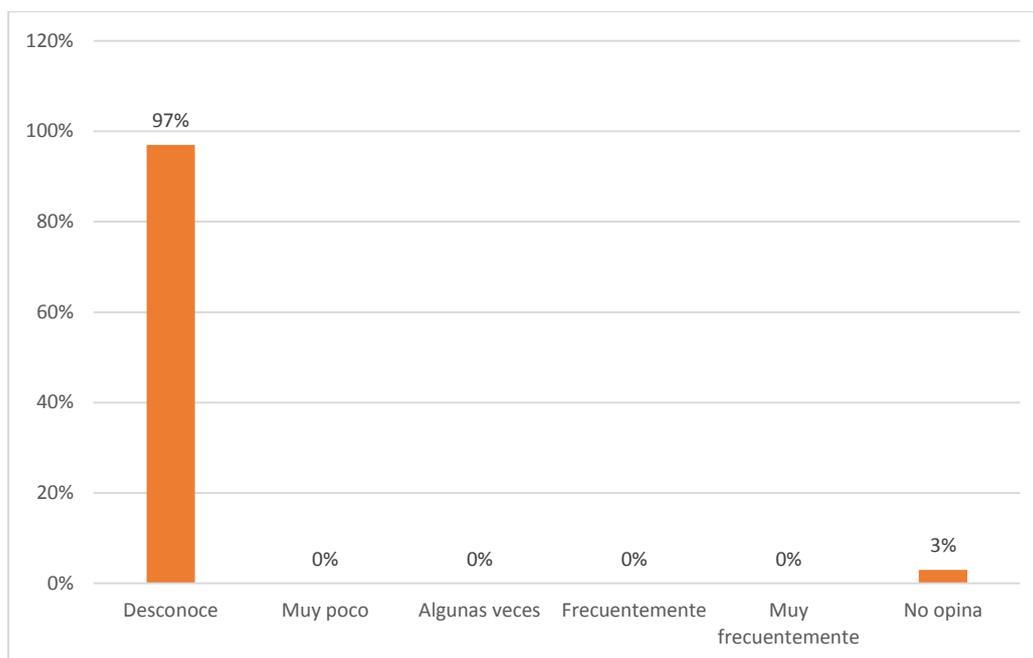
Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 18 y el Gráfico N° 18, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la aplicación Rescue Time? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que un 98% de los trabajadores encuestados desconoce la aplicación, y el 2% manifestaron que no opinan sobre el nivel de uso de la aplicación Rescue Time.

Tabla 19. *Uso De La Aplicación Pocket*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	39	97%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 19. *Uso De La Aplicación Pocket*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 19

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

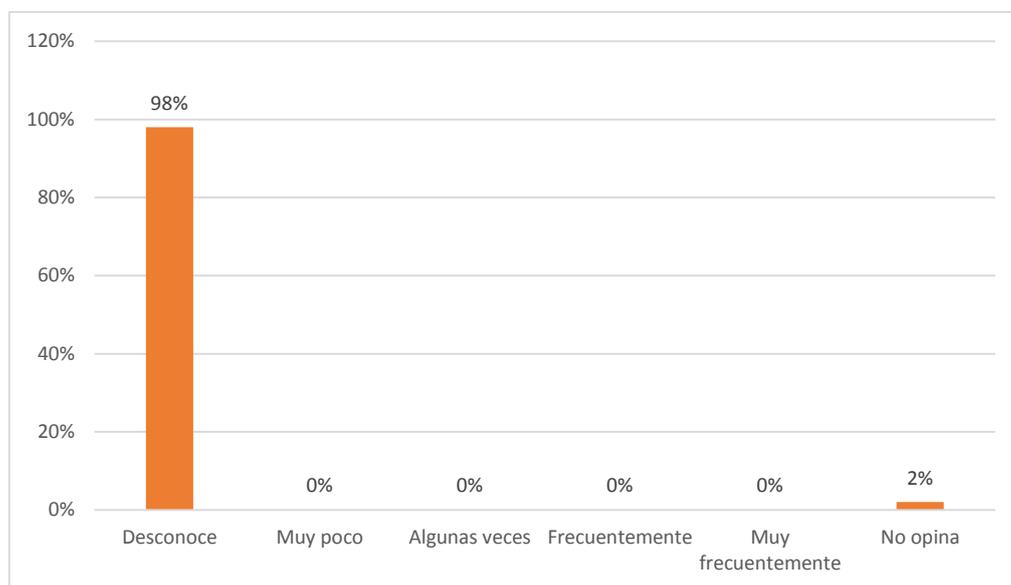
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 19 y el Gráfico N° 19, contestan a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la aplicación Pocket? De la cual los resultados obtenidos mediante la tabulación nos indican que el 97% de los trabajadores encuestados desconocen la aplicación, y un pequeño grupo de trabajadores de 3% contestaron que no opinan respecto al nivel de uso de la aplicación Pocket.

Tabla 20. *Uso De La Aplicación Evernote*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	39	98%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	2%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 20. *Uso De La Aplicación Evernote*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 20
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

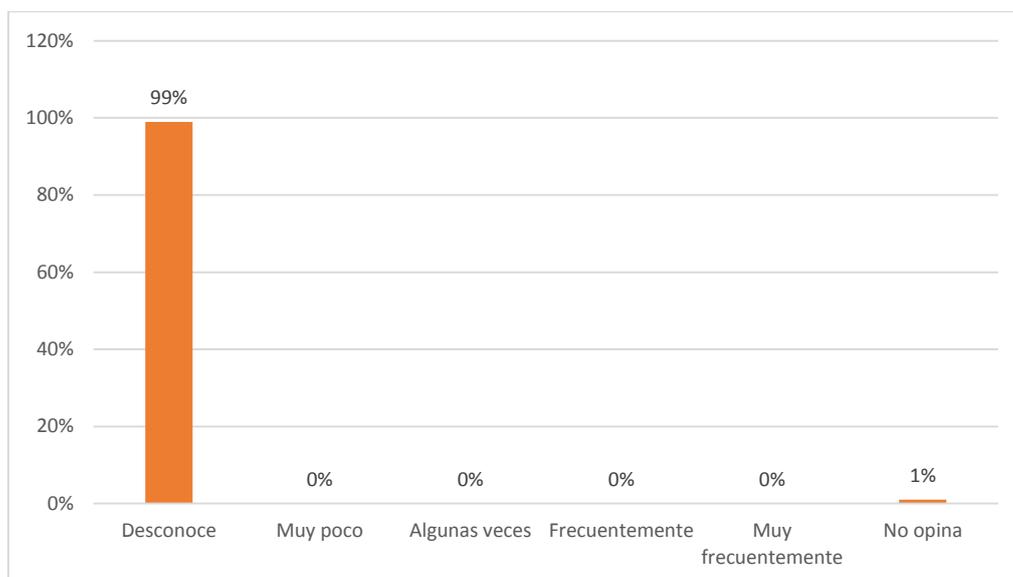
Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 20 y el Gráfico N° 20, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la aplicación Evernote? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 98% de los encuestados desconocen la aplicación Evernote, y un 2 % señalaron que no opinan del nivel de uso de la aplicación Evernote.

Tabla 21. *Uso De La Aplicación Higtrack*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	40	99%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	0	1%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 21. *Uso De La Aplicación Higtrack*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 21
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

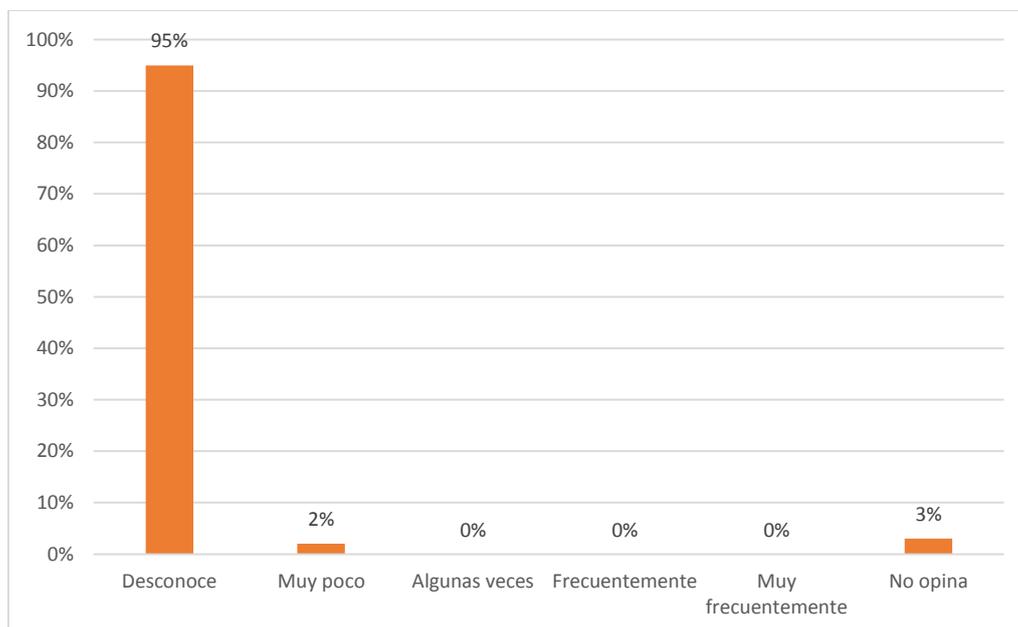
Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 21 y el Gráfico N° 21 responden a la interrogante: ¿En qué nivel hace uso de la aplicación Higtrack? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede apreciar que, el 99% de los encuestados indicaron que desconocen la aplicación Higtrack; y solo el 1 % manifestaron que no opinan respecto al nivel de uso de la aplicación Higtrack.

Tabla 22. *Uso De La Aplicación Google Calendar*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	38	95%
Muy poco	1	2%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 22. *Uso De La Aplicación Google Calendar*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 22
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

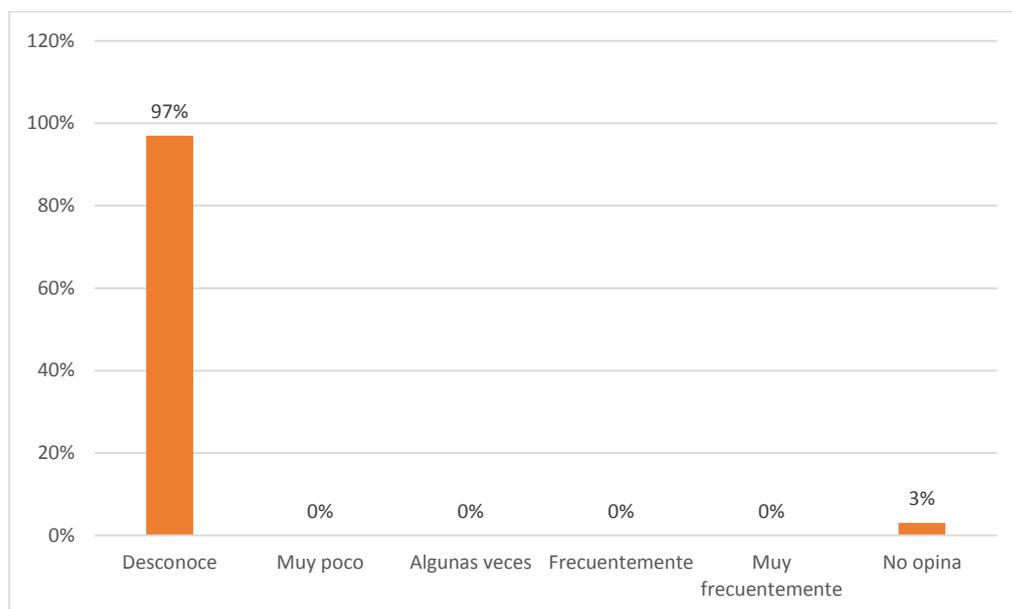
Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 22 y el Gráfico N° 22, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la aplicación Google Calendar? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 95% de los trabajadores encuestados desconoce la aplicación Google Calendar; y un grupo de 3% respondieron que no opinan del nivel de uso de la aplicación de Google Calendar.

Tabla 23. *Uso Del Software Work Flowy*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	39	97%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 23. *Uso Del Software Work Flowy*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 23
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

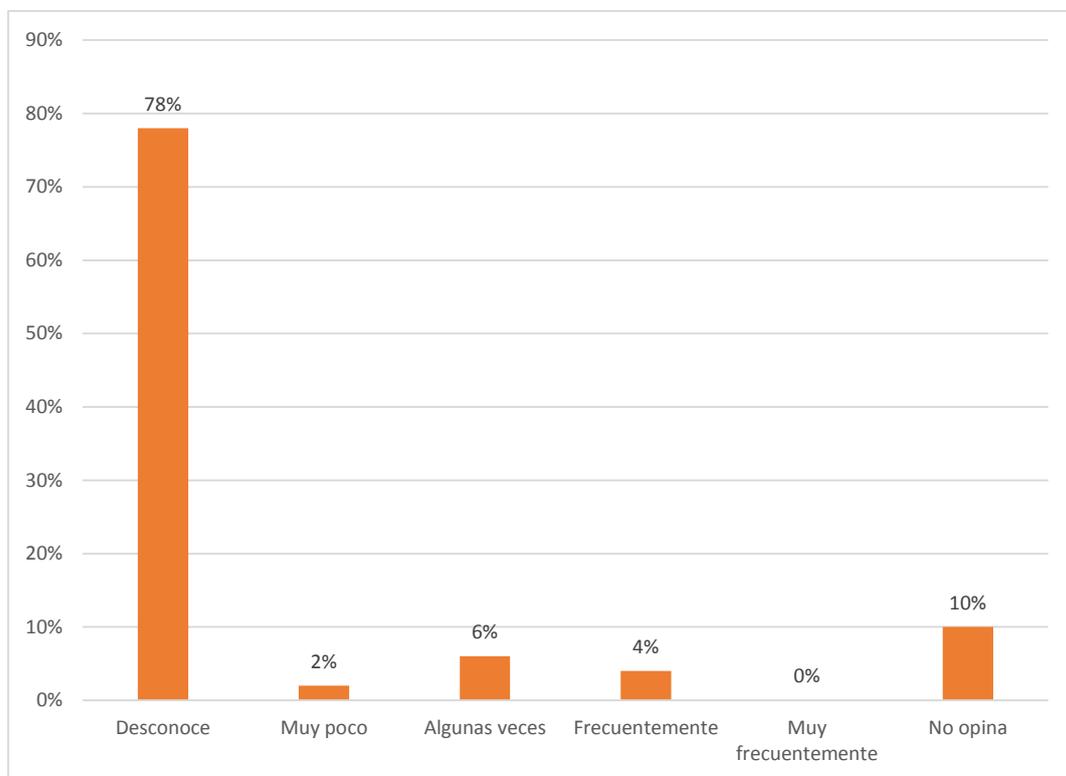
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 23 y el Gráfico N° 23, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso el software WorkFlowy? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede indicar que el 97% de los trabajadores encuestados desconocen el software WorkFlowy; por otro lado, un 3% de los trabajadores señalaron que no opinan sobre el nivel de uso del software WorkFlowy.

HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS PARA COMPARTIR ARCHIVOS

Tabla 24. *Uso De La Plataforma Google Drive*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	31	78%
Muy poco	1	2%
Algunas veces	2	6%
Frecuentemente	2	4%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	4	10%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 24. *Uso De La Plataforma Google Drive*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 24
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

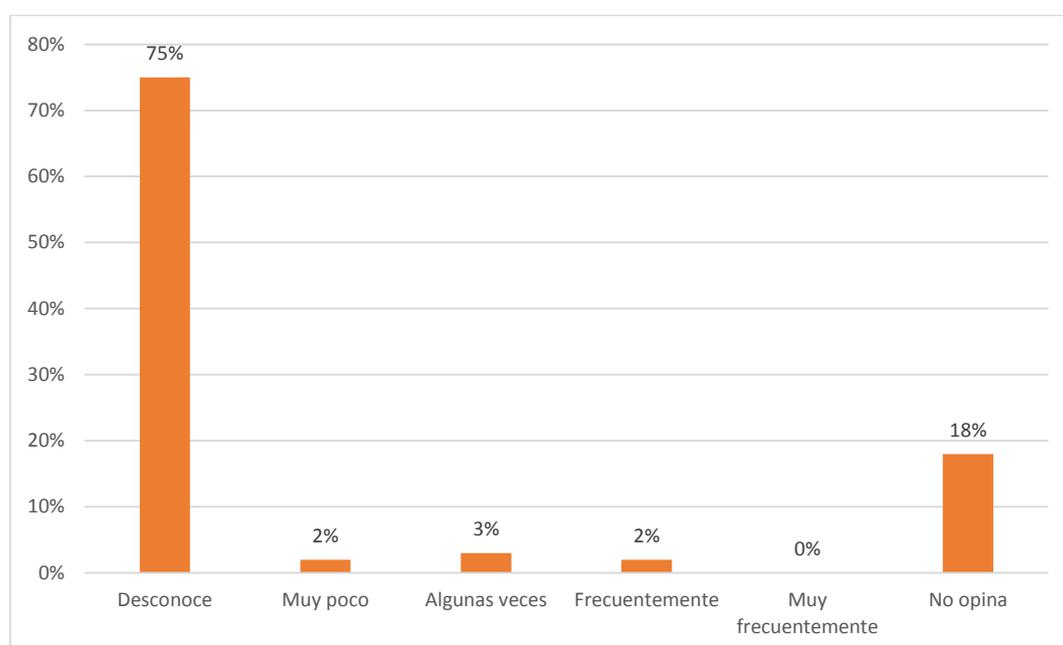
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 24 y el Gráfico N° 24, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la plataforma de Google Drive? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 78% de los encuestados desconocen la plataforma; por otro lado, un 2% indicó que emplea muy poco Google Drive; un grupo del 6% de los encuestados por su parte contestó que utiliza algunas veces la plataforma de Google Drive; por su parte, un porcentaje de 4% de los trabajadores encuestados respondieron que su nivel de uso de Google Drive es frecuentemente y por último un grupo de 10% señalaron que no opinan respecto al nivel de uso de la plataforma de Google Drive.

Tabla 25. *Uso De La Plataforma One Drive*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	30	75%
Muy poco	1	2%
Algunas veces	1	3%
Frecuentemente	1	2%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	7	18%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 25. *Uso De La Plataforma One Drive*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 25

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 25 y el Gráfico N° 25, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso de la plataforma de One Drive? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 75% de los encuestados indicaron que desconocen la plataforma de One Drive; por otro lado un porcentaje de 2% señalaron que emplean muy poco la plataforma; a diferencia de un 3% de los encuestados que señaló que algunas veces emplea la plataforma de One Drive; otra parte de 2% de los trabajadores

encuestados respondieron que utiliza frecuentemente la plataforma mencionada; por último un 18% de los encuestados manifestaron que no opinan sobre el nivel de uso de la plataforma de One Drive.

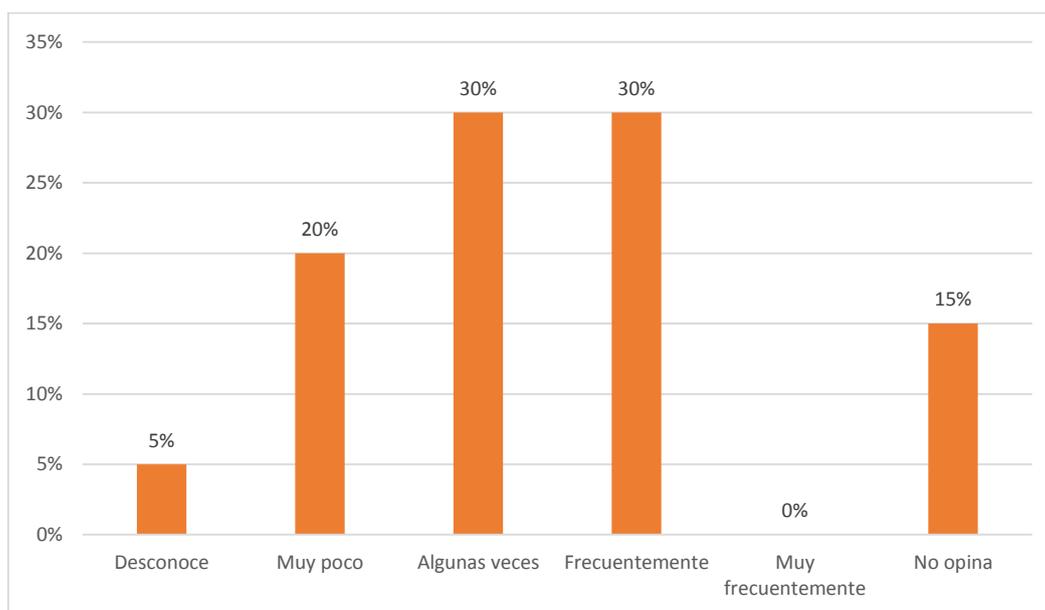
Tabla 26. *Uso De La Aplicación De Correo Personal*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	2	5%
Muy poco	8	20%
Algunas veces	12	30%
Frecuentemente	12	30%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 26. *Uso De La Aplicación De Correo Personal*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 26

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 26 y el Gráfico N° 26, responden a la interrogante: ¿En qué nivel hace uso la aplicación del correo electrónico personal: Gmail, Hotmail o similar? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 5% de los encuestados desconoce la aplicación de correo electrónico personal;

por otra parte, un 20% indicó que emplean muy poco el correo electrónico personal, otro porcentaje del 30% respondió que utiliza algunas veces la aplicación de correo electrónico personal; de igual forma un grupo de 30% de los encuestados que contestaron que es frecuentemente su uso de la aplicación de correo electrónico personal; para culminar un 15% de los trabajadores señalaron que no opinan del nivel de uso de la aplicación de correo electrónico.

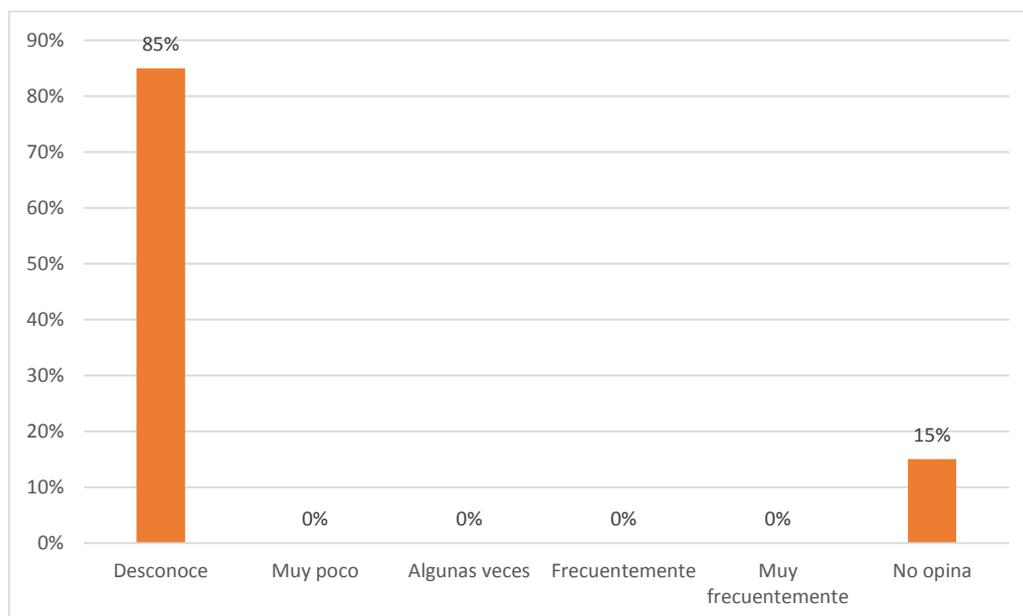
Tabla 27. *Uso Del Software Dropbox*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	34	85%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 27. *Uso Del Software Dropbox*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 27

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

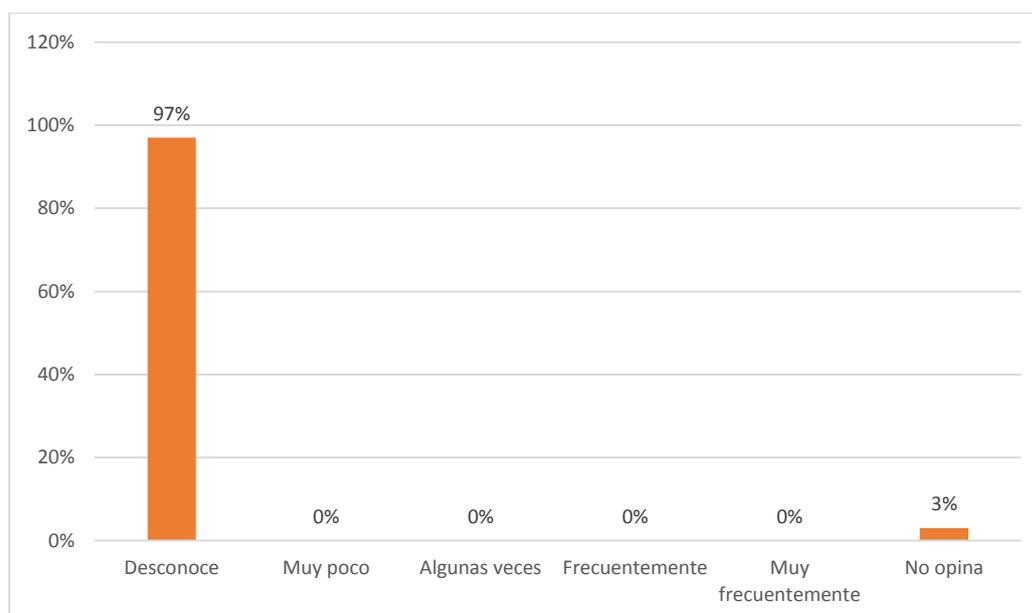
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 27 y el Gráfico N° 27, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso el software DropBox? De los resultados obtenidos mediante la tabulación de los datos, se puede señalar que el 85% de los encuestados desconoce el software DropBox; y otra parte de 15% de los encuestados indicaron que no opinan respecto al nivel de uso del software DropBox.

Tabla 28. *Uso De La Aplicación Wetransfer*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	39	97%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	3%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 28. *Uso De La Aplicación Wetransfer*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 28
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

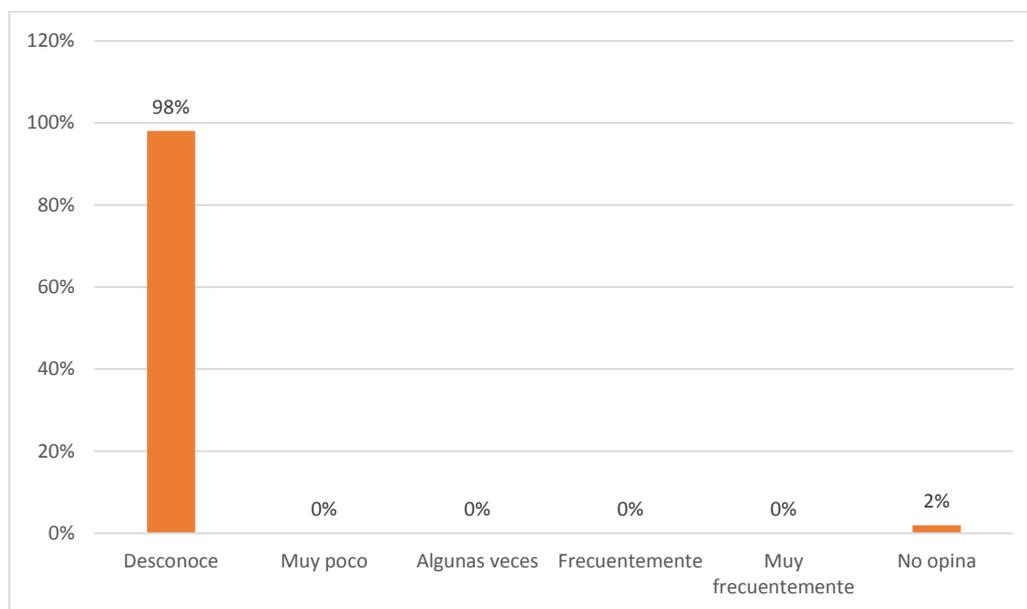
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 28 y el Gráfico N° 28, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso la aplicación WeTransfer? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 97% de los encuestados desconocen la aplicación WeTransfer; y solo el 3% manifestaron que no opinan del nivel de uso de la aplicación WeTransfer.

Tabla 29. *Uso Del Software Jumpshare*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	39	98%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	1	2%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 29. *Uso Del Software Jumpshare*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 29
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 29 y el Gráfico N° 29, responden a la pregunta: ¿En qué nivel hace uso del software JumpShare? De los resultados obtenidos mediante la

tabulación, se puede apreciar que el 98% de los trabajadores encuestados desconocen el software JumShare, y un grupo de 2% de ellos emplean señalaron que no opinan sobre el nivel de uso del softwareJumShare.

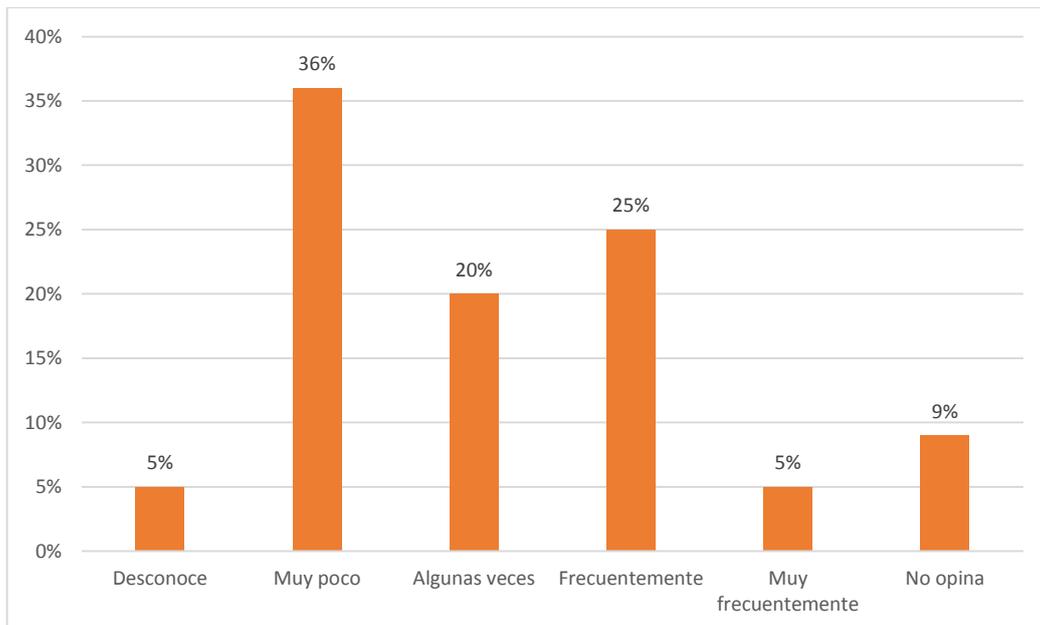
Tabla 30. *Uso Del Correo Electrónico Institucional*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	2	5%
Muy poco	14	36%
Algunas veces	8	20%
Frecuentemente	10	25%
Muy frecuentemente	2	5%
No opina	4	9%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 30. *Uso Del Correo Electrónico Institucional*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 30

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 30 y el Gráfico N° 30, responden a la pregunta:

¿En qué nivel hace uso de la aplicación de correo electrónico institucional? De los resultados

obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que un 5% de los

encuestados indicaron que desconocen el correo electrónico institucional; un grupo de 36% señalaron hacer muy poco uso del correo electrónico institucional; así mismo un grupo de 20% de los encuestados respondieron que algunas veces hacen uso del correo electrónico institucional; también un grupo de 25% de los trabajadores encuestados señalaron que hacen uso frecuentemente del correo electrónico institucional y solo el 5% de los encuestados manifestaron que usan muy frecuentemente; por último un grupo de 9% expresaron que no opinan sobre el nivel de uso de la aplicación de correo electrónico institucional.

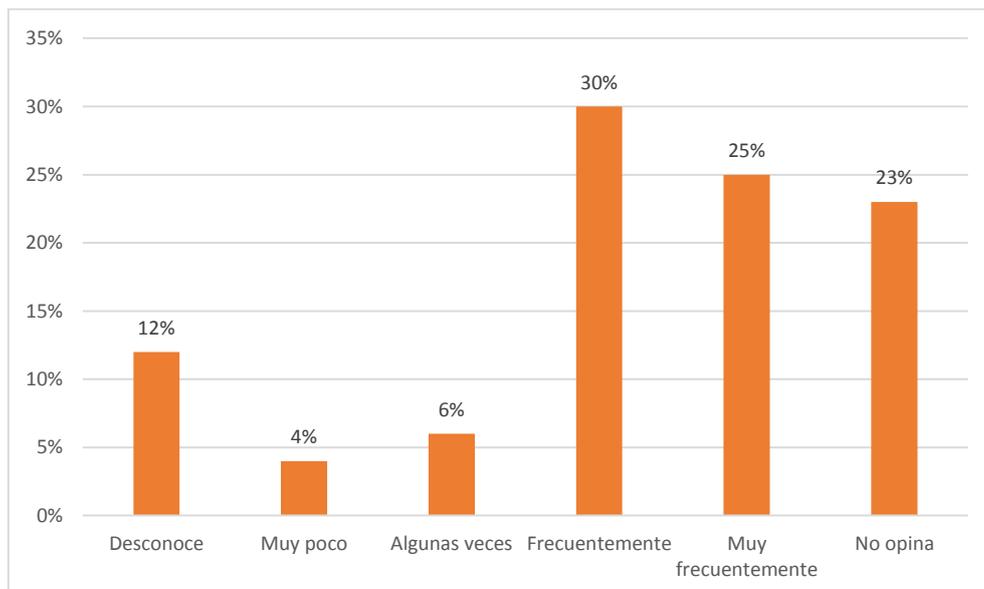
Tabla 31. *Uso del SIAF*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	5	12%
Muy poco	2	4%
Algunas veces	2	6%
Frecuentemente	12	30%
Muy frecuentemente	10	25%
No opina	9	23%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 31. *Uso del SIAF*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 31

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

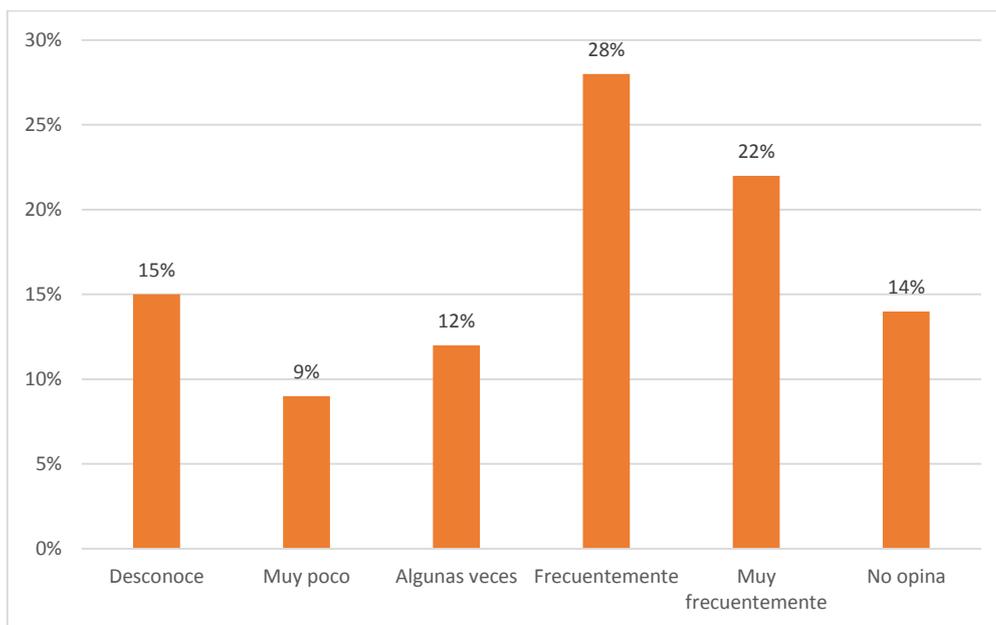
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 31 y el Gráfico N° 31, responden a la interrogante: ¿En qué nivel hace uso del sistema informático SIAF (Sistema Integrado de Administración Financiera)? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 12% de los encuestados desconoce el sistema informático SIAF, otro porcentaje del 4% respondió que utiliza muy poco el SIAF; también un pequeño grupo de 6% señalaron usar algunas veces el SIAF; por otra parte un grupo de 30% de los encuestados manifestaron que usan frecuentemente el SIAF ; de la misma forma un 25% indicaron que usan muy frecuentemente dicho sistema informático; para culminar un 23% de los trabajadores señalaron que no opinan del nivel de uso del SIAF.

Tabla 32. *Uso Del SIGA*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	6	15%
Muy poco	4	9%
Algunas veces	5	12%
Frecuentemente	11	28%
Muy frecuentemente	9	22%
No opina	6	14%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 32. Uso Del SIGA

Fuente: Resultados de la Tabla N° 32
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

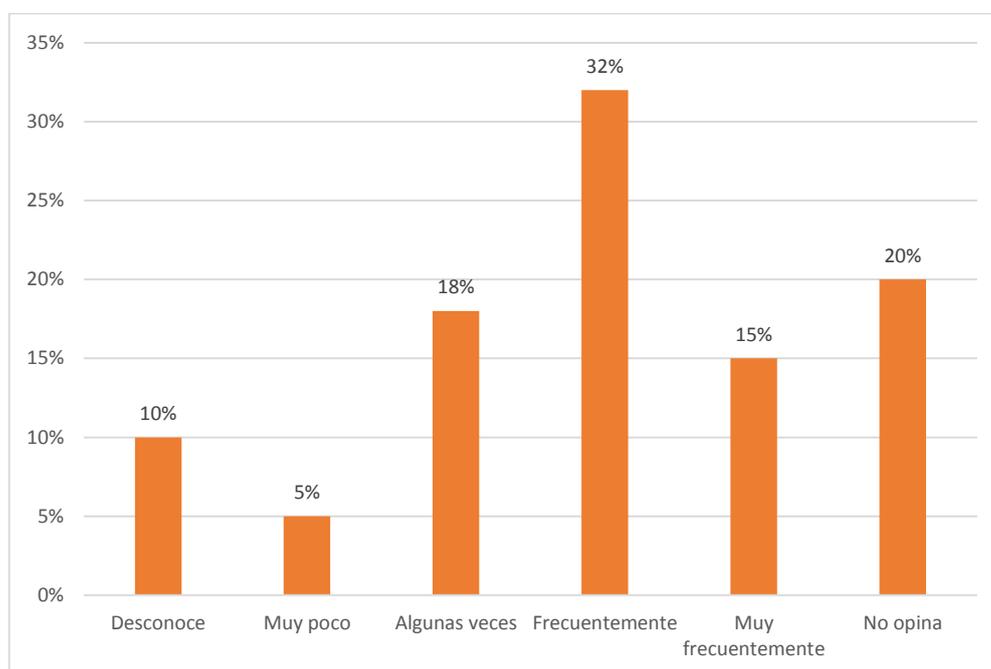
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 32 y el Gráfico N° 32, responden a la interrogante: ¿En qué nivel usa el sistema informático SIGA (Sistema Integrado de Gestión Administrativo)? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 15% de los encuestados desconoce el sistema informático SIGA; un grupo con un porcentaje del 9% respondió que utiliza muy poco el SIGA; también un grupo de 12% señalaron usar algunas veces el SIGA; por otra parte un grupo de 28% de los encuestados manifestaron que usan frecuentemente el SIGA ; de la misma forma un 22% indicaron que usan muy frecuentemente dicho sistema informático; para culminar un 14% de los trabajadores señalaron que no opinan del nivel de uso del SIAF.

Tabla 33. *Uso del SISGEDO*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	4	10%
Muy poco	2	5%
Algunas veces	7	18%
Frecuentemente	13	32%
Muy frecuentemente	6	15%
No opina	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 33. *Uso del SISGEDO*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 33

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 33 y el Gráfico N° 33, responden a la interrogante: ¿En qué nivel hace uso del sistema informático SISGEDO (Sistema de Gestión Documentario)? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 10% de los encuestados desconoce el sistema informático SISGEDO, otro porcentaje del 5% respondió que utiliza muy poco el SISGEDO; también un grupo de 18% señalaron usar algunas veces el SISGEDO; por otra parte el 32% de los encuestados

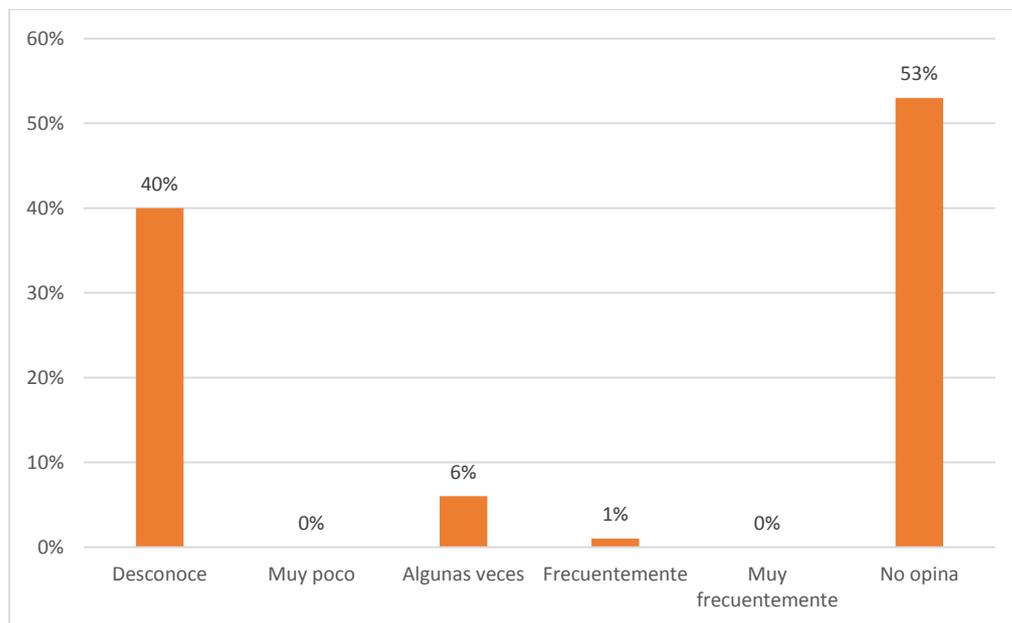
manifestaron que usan frecuentemente el SISGEDO ; de la misma forma un 15% indicaron que usan muy frecuentemente dicho sistema informático; para culminar un 20% de los trabajadores señalaron que no opinan sobre el nivel de uso del SISGEDO.

Tabla 34. *Uso del AIRHSP*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	16	40%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	2	6%
Frecuentemente	0	1%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	21	53%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 34. *Uso del AIRHSP*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 34
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 34 y el Gráfico N° 34, responden a la interrogante: ¿En qué nivel hace uso del sistema informático AIRHSP (Aplicativo Informático para el Registro de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos)? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 40% de los encuestados desconoce el sistema informático AIRHSP, un menor porcentaje del 6% señalaron usar algunas veces el AIRHSP; también un pequeño grupo del 1% manifestaron que usan frecuentemente el AIRHSP; por último, un 23% de los trabajadores señalaron que no opinan respecto al nivel de uso del AIRHSP.

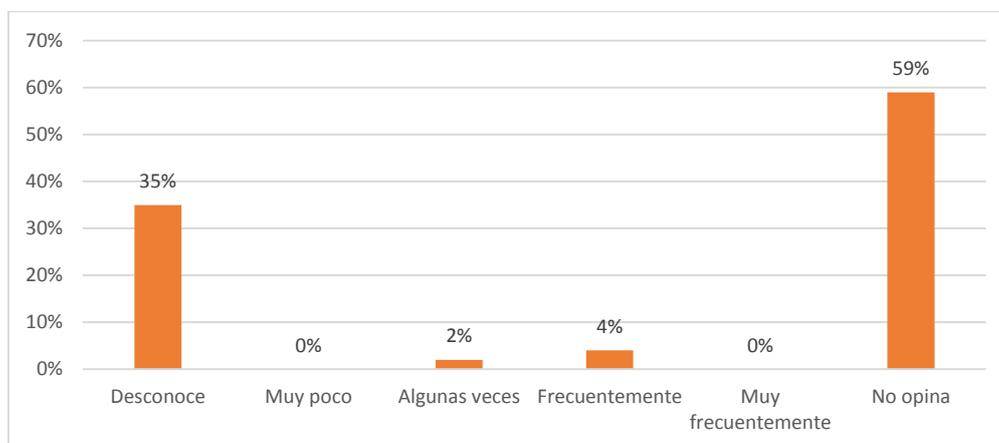
Tabla 35. *Uso del SIGU*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	14	35%
Muy poco	0	0%
Algunas veces	1	2%
Frecuentemente	2	4%
Muy frecuentemente	0	0%
No opina	24	59%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 35 *Uso del SIGU*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 35

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 35 y el Gráfico N° 35, responden a la interrogante: ¿En qué nivel hace uso del sistema informático SIGU (Sistema Integrado de Gestión Universitaria)? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 35% de los encuestados desconoce el sistema informático SIGU, por otra parte, un 2% respondió que utiliza algunas veces el SIGU; así mismo solo el 4 % de los encuestados manifestaron usar frecuentemente el SIGU; para finalizar el 59% de los trabajadores señalaron que no opinan del nivel de uso del SIGU.

PROACTIVIDAD

TABLA N° 36

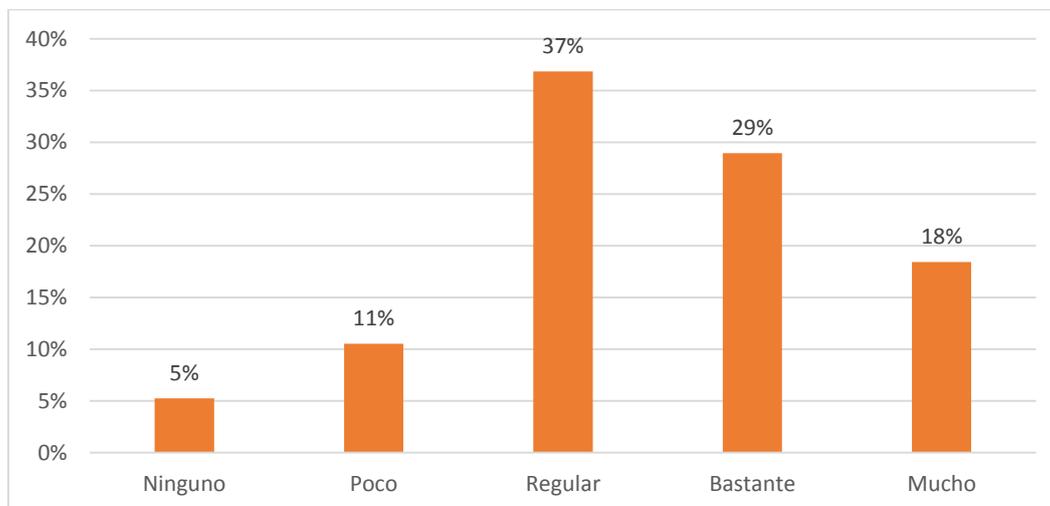
INCIATIVA EN EL AREA DE TRABAJO

Tabla 36. *Iniciativa en el Área De Trabajo*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	2	5%
Poco	4	11%
Regular	15	37%
Bastante	12	29%
Mucho	7	18%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Grafico 36. *Iniciativa en el Área De Trabajo*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 36
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

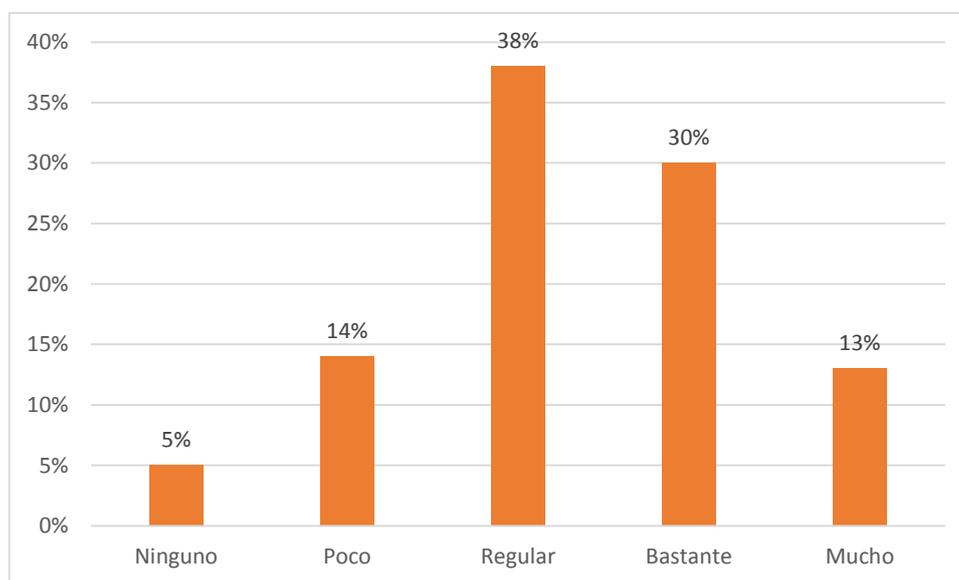
Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 36 y en el Gráfico N° 36, responden a la interrogante: ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su iniciativa en el área de trabajo? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento de los datos, se puede apreciar que el 5% de los encuestados indicaron que de ninguna manera las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su iniciativa en su área laboral; un grupo de 11% señalaron que de poca manera estas plataformas digitales han mejorado su iniciativa en su área laboral; por otro lado, un 37% de los trabajadores encuestados respondieron que en nivel regular las plataformas digitales de trabajo han mejorado su iniciativa en su área laboral, otro porcentaje de 29% de los encuestados manifestaron que su iniciativa en su área de trabajo ha mejorado bastante por las plataformas digitales de trabajo; por último, un 18% de los trabajadores expresaron que las plataformas digitales de trabajo han mejorado mucho su iniciativa en su área laboral.

Tabla 37. *Iniciativa en el área de trabajo*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	2	5%
Poco	5	14%
Regular	14	38%
Bastante	11	30%
Mucho	5	13%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 37. *Iniciativa en el área de trabajo*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 37
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 37 y el Gráfico N° 37, responden a la interrogante: ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su participación brindando oportunidades en su ambiente laboral? De los resultados obtenidos mediante el proceso estadístico, se puede apreciar que el 5% de los encuestados indicaron que de ninguna manera las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su participación en su ambiente laboral; un grupo de 14% señalaron que de poca manera se ha mejorado su participación en su ambiente laboral; por otro lado, un porcentaje de 38% de los

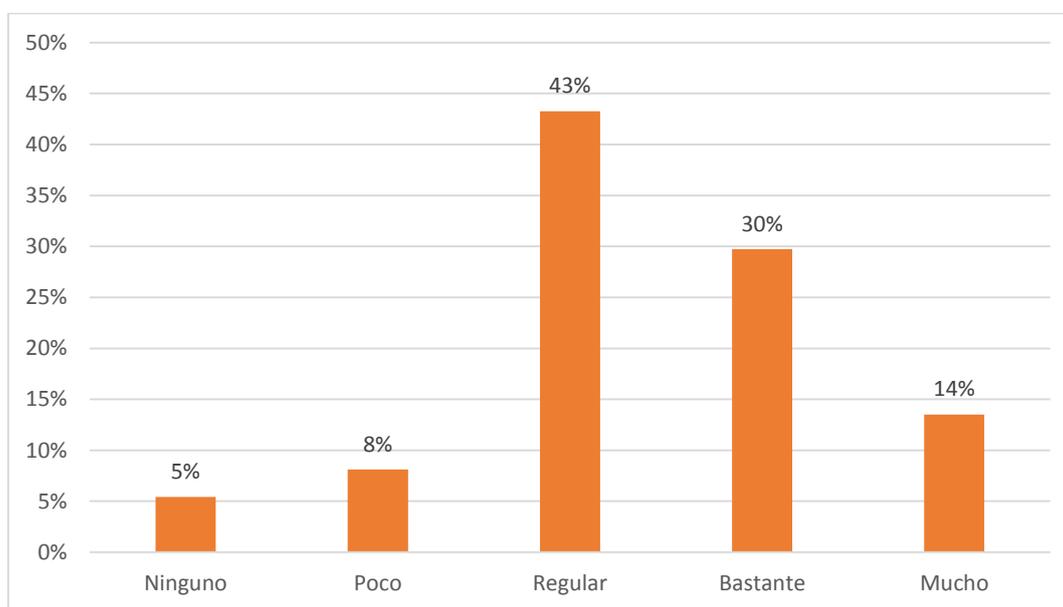
trabajadores encuestados contestaron que las plataformas digitales de trabajo han mejorado su participación brindando oportunidades de manera regular, otra parte de 30% de los trabajadores manifestaron que ha mejorado bastante por las plataformas digitales de trabajo colaborativo; por último un 13% de los encuestados respondió que las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado mucho su participación brindando oportunidades en su ambiente laboral.

Tabla 38. *Capacidad de respuesta*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	2	5%
Poco	3	8%
Regular	17	43%
Bastante	12	30%
Mucho	6	14%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 38. *Capacidad de respuesta*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 38
Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 38 y el Gráfico N° 38, responden a la pregunta:

¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su capacidad de

respuesta frente a situaciones laborales frecuentes? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede indicar que un 5% de los encuestados señalaron que de ninguna manera las plataformas digitales mejoraron su capacidad de respuesta en situaciones laborales, un grupo de 8% indicaron que las plataformas mencionadas han mejorado de poca manera su capacidad de respuesta a situaciones laborales; por otro lado, un grupo de 43% de los trabajadores encuestados expresaron que han mejorado de manera regular su capacidad de respuesta; otra parte de 30% manifestaron que su capacidad de respuesta ha mejorado bastante gracias a las plataformas digitales de trabajo colaborativo; finalmente un grupo de 14% de los encuestados respondieron que las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado mucho su capacidad de respuesta frente a situaciones laborales frecuentes.

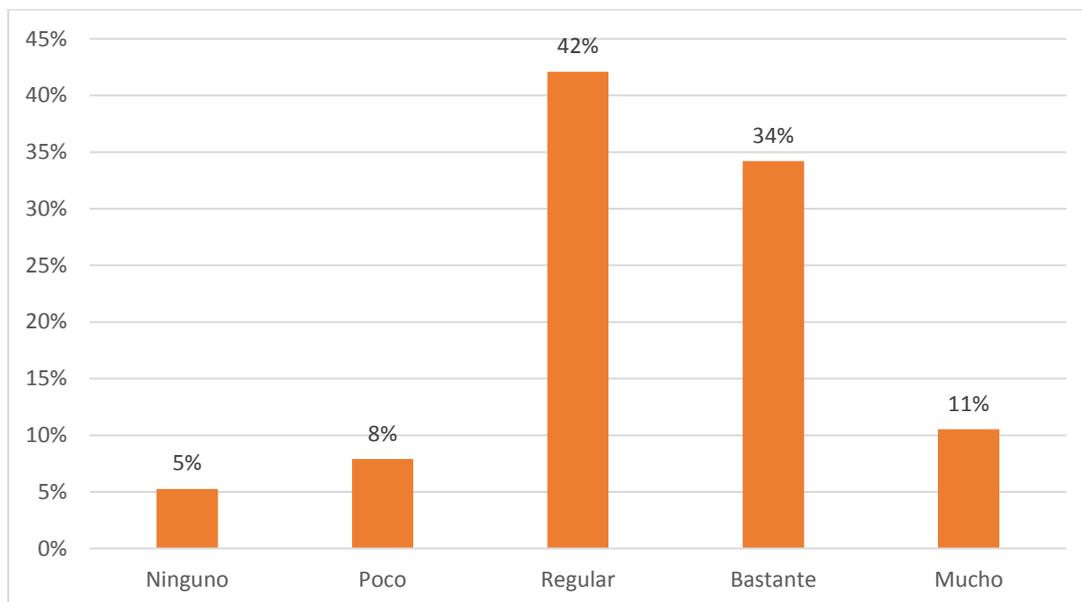
CAPACIDAD DE SERVICIOS

Tabla 39. *Fiabilidad de área de trabajo*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	2	5%
Poco	3	8%
Regular	17	42%
Bastante	14	34%
Mucho	4	11%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 39. *Fiabilidad de área de trabajo*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 39
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de Resultados

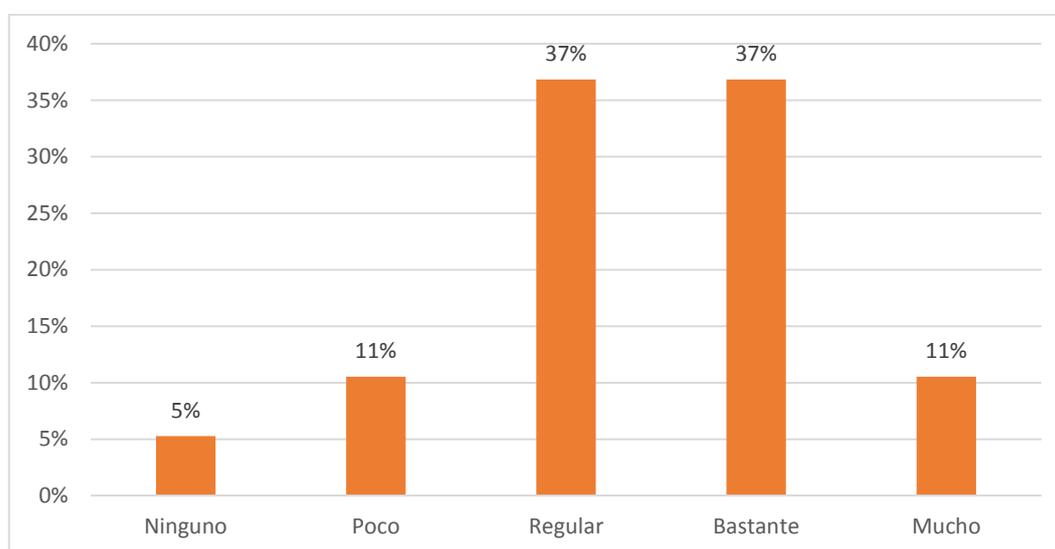
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 39 y el Gráfico N° 39, responden a la pregunta: ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado la fiabilidad de su área de trabajo? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que un 5% de los encuestados indicaron que de ninguna manera las plataformas digitales de trabajo han mejorado la fiabilidad de sus áreas de trabajo; un porcentaje de 8% señalaron que la fiabilidad de su área de trabajo ha mejorado poco por las plataformas mencionadas; por otro lado, un 42% de los trabajadores encuestados respondieron que en nivel regular las plataformas digitales de trabajo han mejorado la fiabilidad de sus áreas de trabajo, un grupo de 34% de los encuestados por su parte contestaron que la fiabilidad de su área de trabajo mejoró bastante y por último un 11% de encuestados expresaron que la fiabilidad de sus áreas de trabajo mejoró mucho por las plataformas digitales de trabajo colaborativo.

Tabla 40. *Empatía en Área de Trabajo*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	2	5%
Poco	4	11%
Regular	15	37%
Bastante	15	37%
Mucho	4	11%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 40. *Empatía en Área de Trabajo*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 40

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 40 y el Gráfico N° 40, responden a la interrogante: ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado la empatía en su área de trabajo? A través de los resultados obtenidos mediante la tabulación podemos apreciar que un 5% de los encuestados consideran que la empatía en su trabajo no tiene ninguna mejora por las plataformas digitales de trabajo; un grupo de 11% de los encuestados respondieron indicando que las plataformas mencionadas mejoraron poco la empatía en su área de trabajo; por otro lado, un 37% señalaron que estas plataformas han

mejorado de manera regular la empatía en su área de trabajo, otro grupo de 37% de los trabajadores manifestaron que la mejoría fue bastante; por último, un 11% de los trabajadores encuestados expresaron que las plataformas digitales de trabajo han mejorado mucho la empatía en sus áreas de trabajo.

CONOCIMIENTOS

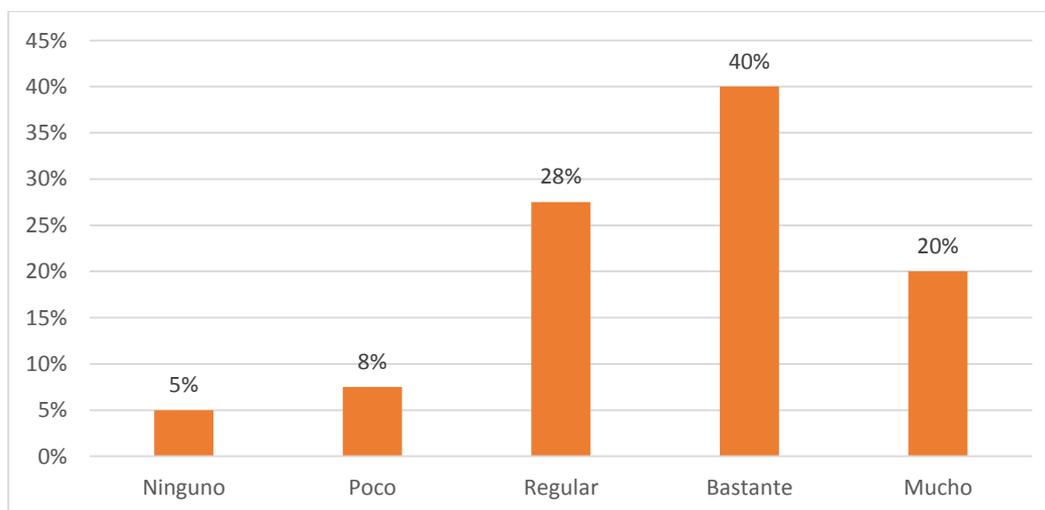
Tabla 41. *Conocimientos en su puesto*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	2	5%
Poco	3	8%
Regular	11	28%
Bastante	16	40%
Mucho	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 41. *Conocimientos en su puesto*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 41

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de resultados

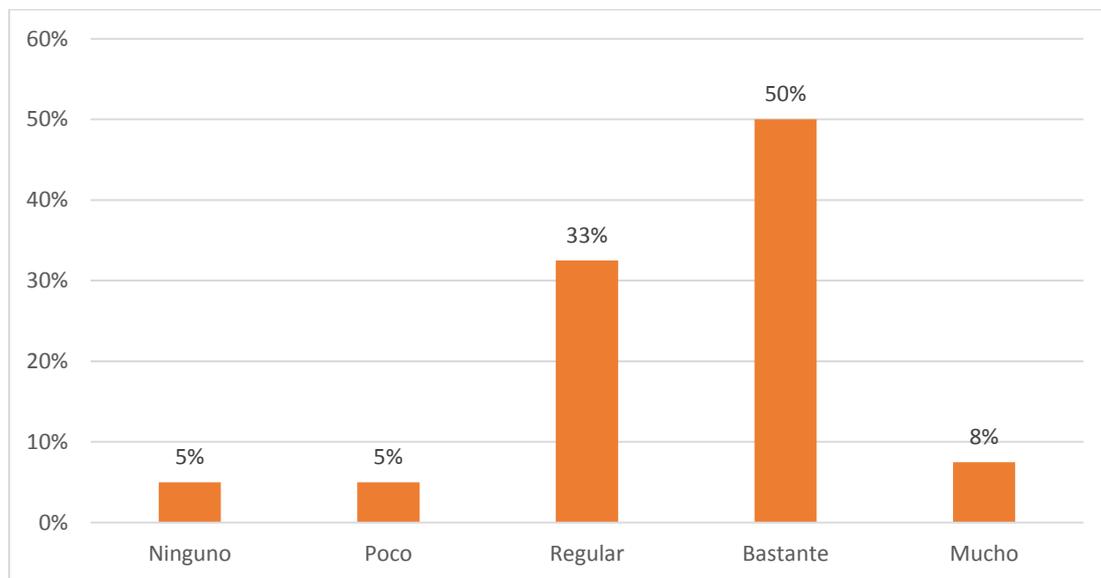
Los resultados que se muestran en la Tabla N° 41 y el Gráfico N° 41, responden a la pregunta: ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado sus conocimientos en el puesto que desempeña? De los resultados obtenidos mediante el procesamiento de datos, se puede apreciar que un 3% de los encuestados indicaron que sus conocimientos en el puesto que desempeñan no tienen ninguna mejora por las plataformas digitales de trabajo; otro grupo de 8% de los encuestados expresaron que sus conocimientos han mejorado poco con las plataformas digitales de trabajo; así mismo un 28% de los trabajadores respondieron que las plataformas digitales de trabajo han mejorado de manera regular sus conocimientos en su puesto; también un 40% de los encuestados manifestaron que sus conocimientos han mejorado bastante por las plataformas digitales de trabajo y por último un grupo de 20% respondieron que las plataformas mencionadas han mejorado mucho sus conocimientos en el puesto que desempeñan.

Tabla 42. *Uso de Herramientas de su Puesto*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	2	5%
Poco	2	5%
Regular	13	33%
Bastante	20	50%
Mucho	3	8%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 42. *Uso de Herramientas de su Puesto*

Fuente: Resultados de la Tabla N° 42
 Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 42 y el Gráfico N° 42, responden a la pregunta: ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado sus conocimientos en el uso de las herramientas que usa en su puesto? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede apreciar que el 5% de los encuestados indicaron que no hubo ninguna mejora en sus conocimientos en el uso de las herramientas de su puesto por las plataformas digitales de trabajo, de igual forma un grupo de 5% respondieron que la mejora fue poca; por otro lado, un 33% de los trabajadores encuestados señalaron que la mejora fue regular, también un grupo de 50% de los encuestados expresaron que las plataformas digitales de trabajo mejoraron bastante sus conocimientos en el uso de sus herramientas de su puesto; y por último un 8% manifestaron que la mejora fue mucha respecto a sus conocimientos en el uso de las herramientas que emplea en su puesto.

DILIGENCIA DE TRABAJO

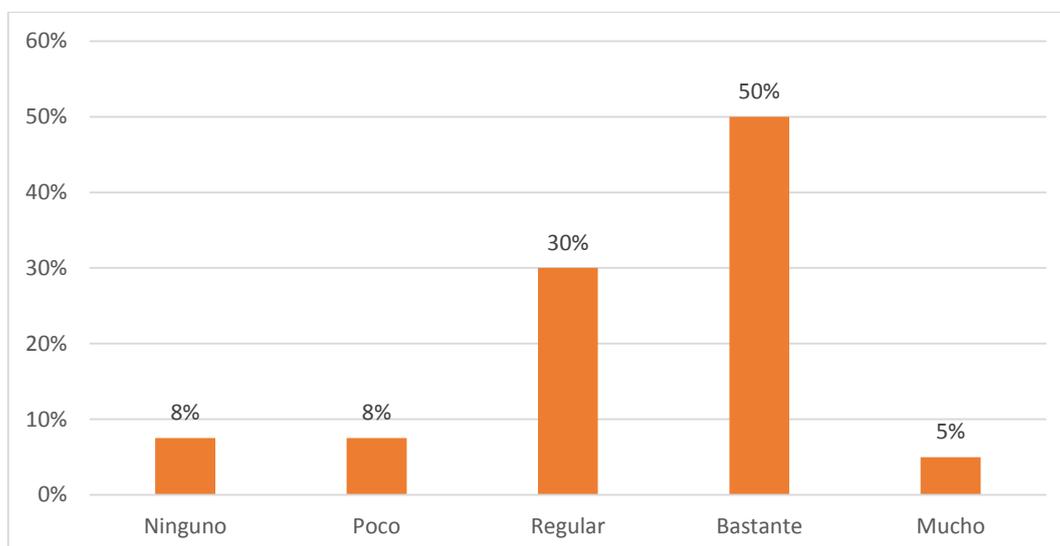
Tabla 43. *Cumplimiento de su Horario*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	3	8%
Poco	3	8%
Regular	12	30%
Bastante	20	50%
Mucho	2	5%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 43. *Cumplimiento de su Horario*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 43

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 43 y el Gráfico N° 43, responden a la pregunta: ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado el cumplimiento de su horario de trabajo? De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el procesamiento estadístico, se puede apreciar que el 8% de los encuestados no han tenido ninguna mejora en el cumplimiento de su horario de trabajo por las plataformas digitales de trabajo; de igual forma un 8% expresaron que tuvo poca mejora respecto a su cumplimiento de su horario; por otro

lado, un 30% de los trabajadores encuestados manifestaron que tuvieron una regular mejora de su cumplimiento de su horario por las plataformas digitales de trabajo, otra parte de 50% de los encuestados respondieron a su vez, que tuvieron bastante mejora respecto a la pregunta formulada; finalmente, un porcentaje de 5% señalaron que las plataformas mencionadas han mejorado mucho su cumplimiento de su horario de trabajo.

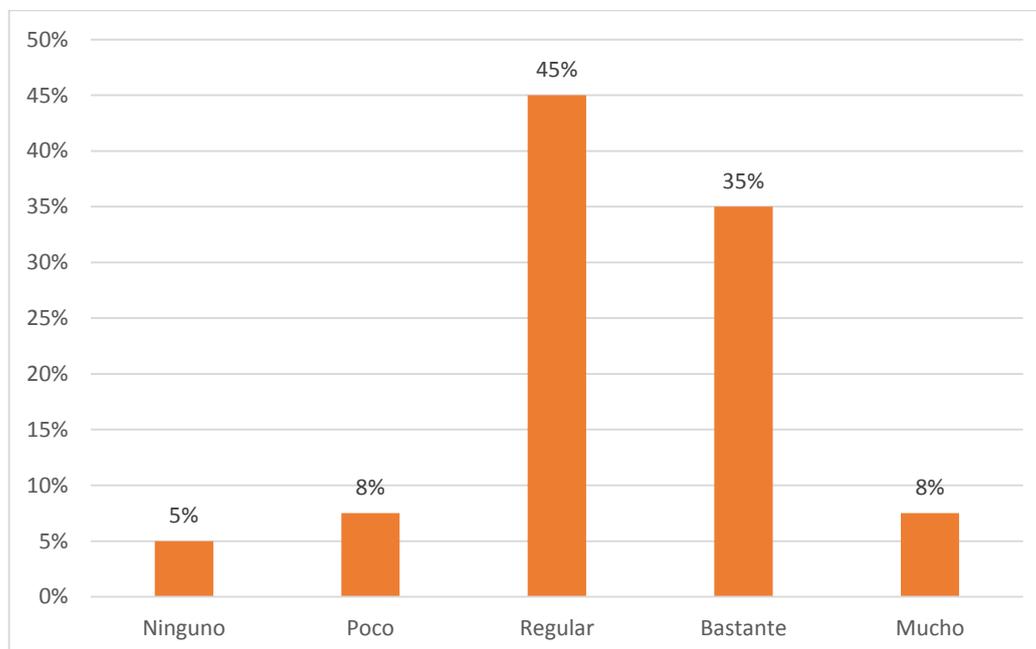
Tabla 44. *Cumplimiento de Normas Internas*

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ninguno	2	5%
Poco	3	8%
Regular	18	45%
Bastante	14	35%
Mucho	3	8%
TOTAL	40	100%

Fuente: Cuestionario de la Encuesta

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Gráfico 44. *Cumplimiento de Normas Internas*



Fuente: Resultados de la Tabla N° 44

Elaboración: Diseño de las investigadoras

Análisis de resultados

Los resultados que se muestran en la Tabla N° 44 y en el Gráfico N° 44, responden a la interrogante: ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado el nivel de cumplimiento de las normas internas de su área de trabajo? De los resultados obtenidos mediante la tabulación, se puede apreciar que un 5% de los encuestados respondieron que no tuvieron ninguna mejora respecto a la pregunta formulada; otro grupo del 8% señalaron que la mejora de su cumplimiento de las normas internas de su área “fue poca”; por otro lado, un 45% de los trabajadores encuestados expresaron que la mejora “fue regular” gracias a las plataformas digitales de trabajo, otro grupo de 35% contestaron la pregunta señalando que las plataformas digitales de trabajo mejoraron bastante su nivel de cumplimiento de las normas internas de su área de trabajo; finalmente, un 8% manifestaron que han mejorado mucho su nivel de cumplimiento de las normas internas de su área por las plataformas mencionadas.

CAPÍTULO V

5. Discusión de Resultados

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo con los antecedentes de las bases teóricas

La investigación realizada por Valencia (2014) en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana de México, cuyo título fue “El trabajo colaborativo mediante el uso de las TICS: una propuesta para el seguimiento de los proyectos estratégicos de una entidad pública”, cuyo objetivo fue de proponer una estrategia que facilite el trabajo colaborativo para el seguimiento de los proyectos estratégicos de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación de Veracruz mediante el uso de las tecnologías de la información la comunicación, concluye que la institución cuenta con los recursos humanos con los conocimientos necesarios para utilizar las tecnologías de información de tipo colaborativo, y que a la fecha del estudio un sector del personal usaba a diario el aplicativo del Messenger y el correo electrónico. Así mismo los encuestados opinaron favorablemente ante la ayuda que tendrían con el uso de las herramientas web con uso de chats, foros videoconferencias, que aún no lo usan. Resultado que concuerda con lo obtenido en nuestro trabajo de investigación donde se evidencia que el 86% de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL usan el correo electrónico institucional, así mismo el 93% de los trabajadores encuestados usan la plataforma del WhatsApp, como un medio de mensajería y envío de archivos.

La investigación realizada por Ortega (2017) en la Facultad de Administración de empresas de la Universidad Santo Tomas ubicado en la ciudad de Bogotá, Colombia, cuyo título es: “Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados”, cuyo objetivo fue analizar el trabajo

como opción laboral en las organizaciones colombianas, concluye que, la implementación del teletrabajo como modalidad laboral conlleva a que la organización obtenga aumento de la productividad, reducción de costos, disminución de ausentismo, lo que se traduce en beneficios económicos para la misma, especialmente para aquellas empresas de servicios, debido al mayor uso que hacen de las tecnologías de información. Así mismo concluye que las empresas y organizaciones están gradualmente empezando a usar las herramientas de comunicación como la red social de Facebook, WhatsApp y el sistema de correo electrónico para realizar trabajo remoto. Además, concluye que la implementación del teletrabajo genera un impacto positivo favorable en la organización, debido a que genera mejor productividad y mejor satisfacción laboral y mayor colaboración entre los trabajadores.

Resultados que coinciden con lo obtenido en nuestro trabajo de investigación, puesto que el 93% de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL usan la red social del WhatsApp, un 86% de los trabajadores usan el correo electrónico. Además un 95% de los trabajadores señalan que mediante el uso de las plataformas informáticas de trabajo colaborativo ha mejorado su iniciativa en el trabajo, su participación así como la fiabilidad en el puesto de trabajo.

La investigación realizada por Soto (2020) en la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Autónoma de México, cuyo título fue “Evaluación de las herramientas TIC de teletrabajo y su adecuación a las condiciones laborales peruanas en la emergencia sanitaria COVID-19”, cuyo objetivo principal fue de analizar las herramientas TIC de teletrabajo remoto en Perú bajo condiciones de emergencia sanitaria COVID-19, concluye que en el estudio se ha definido los aspectos personales y de resiliencia del colaborador, de

los cuales se destaca la capacidad que debe tener para realizar y organizar su trabajo sin una supervisión directa y las competencias en el manejo de las TICS. Así mismo, concluye que el teletrabajo ha sido fundamental para la mayoría de las organizaciones y que el 98% de las organizaciones adoptó el teletrabajo y que el 53% de las organizaciones ha modificado o tiene previsto modificar su estructura organizacional, así como también el 41% de las organizaciones ha modificado las funciones en los puestos de trabajo orientados al teletrabajo. Entre las actividades desarrolladas por los teletrabajadores identificados están el almacenamiento de información corporativa, la gestión y comunicación de sus actividades y proyectos con apoyo de las TICs, la automatización de la información y administración del tiempo, la utilización de técnicas orientadas a la seguridad de la información, la integración de aplicaciones informáticas y el soporte colaborativo.

Resultado que concuerda plenamente con lo obtenido en nuestro trabajo de investigación donde se evidencia que de algunos aplicativos informativos de tipo colaborativo como el correo electrónico institucional, la red social del WhatsApp para realizar el trabajo remoto, sumado a ello el uso de las aplicaciones informáticas del Estado como el SIAF, SIGA, AIRHS y SISGEDO que se usan de forma compartida y colaborativa para mejorar la gestión administrativa de la UNHEVAL.

La investigación realizada por Soto (2021) en la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, cuyo título fue “El Síndrome de desgaste profesional en tiempos del COVID-19 y su relación con el teletrabajo en la Municipalidad de Distrital de Tantamayo, Huánuco-2020”, cuyo objetivo general fue determinar la relación del desgaste

profesional en tiempos del Covid-19 con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Tantomayo, Huánuco-2020, concluye el desgaste profesional en tiempos del Covid-19 con el teletrabajo en la Municipalidad Distrital de Tantomayo, Huánuco-2020, se relacionan con un coeficiente negativo alto cuyo valor es -0.859, lo que indica a un mayor o alto desgaste profesional, disminuye el teletrabajo y viceversa. En la Municipalidad Distrital de Tantomayo, el 70% del personal administrativo están desarrollando trabajo remoto en modalidad de Teletrabajo, para ello utilizan herramientas tecnológicas como del correo electrónico, el sistema de video conferencia del zoom, la red social del WhatsApp, así como los aplicativos que se derivan del Ministerio de Economía y Finanzas como es el caso del SIAF Y SIGA. Resultado que tiene coincidencia en lo que respecta a la segunda parte de su conclusión, con lo obtenido en nuestro trabajo de investigación donde se evidencia que el 45% de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL hacen uso de los aplicativos informáticos del Estado como el SIAF, SIGA, AIRHS y SISGEDO, además más del 90% de los encuestados realizan el uso el correo electrónico y la red social del WhatsApp para realizar el trabajo remoto.

5.2. Comprobación y/o Contrastación de Hipótesis

Al inicio del trabajo de investigación se plantearon las hipótesis de investigación tanto la general como las específicas, para la medición de la correlación establecida se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, mediante el aplicativo informático estadístico del SPSS, en el cual se ingresaron los datos de los indicadores de las variables: “Plataformas digitales de trabajo colaborativo” y “Satisfacción laboral”, con un nivel de confianza del 95% y margen de error (nivel de significancia) del 5%. El coeficiente de correlación adopta valores entre +1 y -1 según la correlación sea positiva (relación

directa), negativa (relación inversa), o cero (que indica correlación nula) el cual se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 45. Niveles de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
1	Correlación positiva grande y perfecta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0	Correlación nula
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-1	Correlación negativa grande y perfecta

Estimación de correlación entre las variables

Hipótesis general:

- a) Correlación entre las variables “plataformas digitales de trabajo colaborativo” y “satisfacción laboral”

Hipótesis alterna

Las plataformas digitales de trabajo colaborativo tienen relación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Hipótesis nula:

Las plataformas de trabajo colaborativo no tienen relación significativa con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVA, en el año 2021.

Tabla 46 . Correlación entre plataformas digitales de trabajo colaborativo y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Plataformas digitales de trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,478*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	40	40
Plataformas digitales de trabajo colaborativo		Coeficiente de correlación	,478*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 46, se muestra el resultado de la correlación entre las variables “plataformas digitales de trabajo colaborativo” y “satisfacción laboral” el cual corresponde de un valor de $r = 0.478$, el cual corresponde a un nivel de “correlación positiva moderada” y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.016$, el cual es menor al valor de 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto se confirma que “Existe relación positiva moderada entre las plataformas digitales del trabajo colaborativo y satisfacción laboral

Prueba de Hipótesis Específicas.

- b) Correlación entre las variables “herramientas informáticas de comunicación” y “satisfacción laboral”

Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna:

Ha: Las herramientas informáticas de comunicación se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Hipótesis nula

Ho: Las herramientas informáticas de comunicación no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Tabla 47. *Correlación entre herramientas informáticas de comunicación y satisfacción laboral*

			Herramientas para la comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Herramientas para la comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,459
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,0459	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	40	40

En la tabla 47, se muestra el resultado de la correlación entre las variables “plataformas informáticas de comunicación” y “satisfacción laboral” el cual corresponde de un valor de $r = 0.459$, el cual corresponde a un nivel de “correlación positiva moderada” y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.041$, el cual es menor al valor de 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto se confirma que “Existe relación positiva moderada entre las plataformas informáticas de comunicación y satisfacción laboral.”

- c) Correlación entre las variables “herramientas informáticas de contextos de trabajo” y “satisfacción laboral”

Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna:

Ha: Las herramientas informáticas de contextos de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Hipótesis nula

Ho: Las herramientas informáticas de contextos de trabajo no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Tabla 48. *Correlación entre herramientas informáticas de contextos de trabajo y satisfacción laboral*

			Herramientas de contexto de trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Herramientas de contexto de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,450
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,450	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	40	40

En la tabla 48, se muestra el resultado de la correlación entre las variables “plataformas informáticas de contextos de trabajo” y “satisfacción laboral” el cual corresponde de un valor de $r = 0.450$, el cual corresponde a un nivel de “correlación positiva moderada” y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.032$, el cual es menor al valor de 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto se confirma que “Existe relación positiva moderada entre las plataformas informáticas de contextos de trabajo y satisfacción laboral”

- d) Correlación entre las variables “herramientas informáticas para compartir archivos” y “satisfacción laboral”

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna:

Ha: Las herramientas informáticas para compartir archivos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Hipótesis nula:

Ho: Las herramientas informáticas para compartir archivos no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Tabla 49. *Correlación entre herramientas informáticas para compartir archivos y satisfacción laboral.*

			Herramientas para compartir archivos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Herramientas para compartir archivos	Coeficiente de correlación	1,000	,559
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,559	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 49, se muestra el resultado de la correlación entre las variables “plataformas informáticas para compartir archivos” y “satisfacción laboral” el cual corresponde de un valor de $r = 0.559$, el cual corresponde a un nivel de “correlación positiva moderada” y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000$, el cual es menor al valor de 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto se confirma que “Existe relación positiva moderada entre las plataformas informáticas para compartir archivos y satisfacción laboral

- e) Correlación entre las variables “herramientas informáticas para organizar el trabajo” y “satisfacción laboral”

Hipótesis específica 4

Hipótesis alterna:

Ha: Las herramientas informáticas para organizar el trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Hipótesis nula

Ho: Las herramientas informáticas para organizar el trabajo no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.

Tabla 50. *Correlación entre herramientas informáticas para organizar el trabajo y satisfacción laboral*

			Herramientas para organizar el trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Herramientas para organizar el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,455
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	40	40
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,455	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	40	40

En la tabla 50, se muestra el resultado de la correlación entre las variables “plataformas informáticas para organizar el trabajo” y “satisfacción laboral” el cual corresponde de un valor de $r = 0.455$, el cual corresponde a un nivel de “correlación positiva moderada” y un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.013$, el cual es menor al valor de 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto se confirma que “Existe relación positiva moderada entre las plataformas informáticas para organizar el trabajo y satisfacción laboral”

CONCLUSIONES

Una vez analizados y discutidos los resultados del trabajo de investigación se han logrado las siguientes conclusiones:

1. Se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada con un valor de $r=0.459$ y nivel de significancia $p\text{-valor}=0.041$, entre las herramientas informáticas de comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL.
2. Se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada con un valor de $r=0.450$ y nivel de significancia $p\text{-valor}=0.032$, entre las herramientas informáticas de contexto de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL.
3. Se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada con un valor de $r=0.559$ y nivel de significancia $p\text{-valor}=0.000$, entre las herramientas informáticas para compartir archivos y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL.
4. Se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada con un valor de $r=0.455$ y nivel de significancia $p\text{-valor}=0.013$, entre las herramientas informáticas para organizar el trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL.
5. En base a los hallazgos en las hipótesis específicas, se pudo determinar que existe una relación positiva moderada entre las plataformas digitales de trabajo colaborativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, con un valor de correlación de $r=0.470$ y nivel de significancia de 0.016

SUGERENCIAS

1. Que la Universidad Nacional Hermilio Valdizán disponga de los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación a fin de que se socialice y estén dirigidos a los trabajadores administrativos y los funcionarios de la Institución.
2. Se realice un inventario de los aplicativos informáticos de trabajo colaborativo que requieren las diferentes oficinas, unidades o áreas para realizar sus actividades cotidianas y también permitir el trabajo remoto.
3. Se formule planes y programas de capacitación en materia de plataformas digitales de trabajo colaborativo, que estén dirigidas al personal administrativos de la UNHEVAL, toda vez que de acuerdo a los resultados, existe bajo conocimiento y dominio de estos temas.
4. Se aproveche la disposición de software libre en el rubro de plataformas digitales de trabajo colaborativo, para que sean usados en las actividades y tareas de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL.

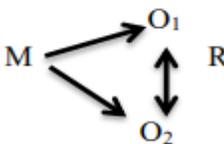
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aledro, S. (2011). Problemas de Financiamiento en las MIPyMEs, Análisis de caso práctico [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio institucional, Santiago, Chile.
- Carrasco Díaz, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos
- COFIDE PERU. (Mayo de 2020). Programas de apoyo financiero. Obtenido de <https://www.cofide.com.pe/detalles1.php?id=1>
- Durand, Z., & Leon, K. (2016). Influencia del financiamiento en el desarrollo de las Mypes en el Sector Comercial del Distrito de Independencia, 2015. Repositorio institucional, Huaraz, Ancash, Peru.
- ESAN . (19 de setiembre de 2016). CONEXION ESANA. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/apalancamiento-operativo-y-financiero/>
- Espino, P. (2005). Estrategias del Insercción en la nueva economía. Trujillo: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. d. (2014). Metodología de la investigación. México D.F: McGrawHill
- Kong, J., & Moreno, J. (2014). Influencia de las fuentes de financiamiento en el desarrollo de las Mypes del distrito de San Jose, Lambayeque. Periodo 2010-2012 [Tesis de pregrado; Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional, Chiclayo, Perú.
- Logreira, C., & Bonett, M. (2017). Financiamiento privado en las Microempresas del Sector Textil - Confecciones en Barranquilla, Colombia [Tesis de pregrado, Universidad de la Costa, Barranquilla]. Repositorio institucional, Barranquilla, Colombia.
- Melgarejo, C. (2017). El apalancamiento financiero y su relación con la gestión comercial en las empresas, clientes del Banco de Crédito del Perú, Agencia Huánuco [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional, Huánuco, Huánuco, Perú.
- Ministerio de la Producción. (2018). Programa Reactiva Perú. (E. MEF, Ed.) PRODUCE, 20-25.
- Morales, C., & Alcocer, M. (2014). Administración financiera. Grupo Editorial Patria.

- Pallerola, J. (2015). *Gestión Financiera*. RAMA Editorial.
- Sosa, R. (2014). *El financiamiento de los Micronegocios en México* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo Leon]. Repositorio institucional, México, México.
- Valera, R. (2005). *Innovación empresarial. Arte y Ciencia en la Creacion de empresas*. Bogotá: Pearson.
- Venturo, S. (2016). *La capacitación y la rentabilidad de las Micro y Pequeñas Empresas del sector servicios, rubro Hotelería en la provincia de Leoncio Prado* [Tesis de pregrado, ULADECH]. Repositorio institucional, Tingo María, Leoncio Prado - Huánuco, Perú.
- Vergara, C. (2012). *Análisis de rentabilidad de las Mypes Comerciales en el distrito de Rupa Rupa, periodo 2008-2009* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional, Tingo María, Leoncio Prado, Huánuco, Perú.
- Vidal, R. (2020). *Gestionar Pymes en tiempo de Pandemia*. España: Banco de Desarrollo de América Latina.
- Vara-Horna, Arístides (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima.

ANEXOS

ANEXO N° 01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>PROBLEMAS GENERAL</p> <p>¿En qué medida se relaciona las plataformas digitales de trabajo colaborativo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel en que se relaciona las plataformas digitales de trabajo colaborativo con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Las plataformas digitales de trabajo colaborativo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Plataformas digitales de trabajo colaborativo</p>	<p>Herramientas informáticas de contextos de trabajo</p>	<p>-Uso del Office 365 - Uso del Zoho - Uso del TeamViewer - Uso del Miro - Uso del Mural - Uso del Stormboard - Uso del Trello - Uso del Kanbanize - Uso de Asana</p>	<p>Tipo de investigación: Básico Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Método: Científico Diseño: No experimental</p>  <p>Donde: M: representa la muestra de análisis O1: Plataformas digitales de trabajo colaborativo O2: Satisfacción laboral R: relación entre las variables estudiadas</p> <p>Población: 557 trabajadores administrativos entre nombrados y contratados de la UNHEVAL</p> <p>Muestra: 40 trabajadores administrativos</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas de comunicación con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida se relacionan las herramientas informáticas de comunicación con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: HE1: Las herramientas informáticas de comunicación se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.</p>		<p>Herramientas informáticas de comunicación</p>	<p>-Uso del Zoom - Uso del Meet - Uso del Voxopop - Uso del Cisco Webex - Uso del Google Meet - Uso del Microsoft Teams - Uso del Jitsi - Uso del Voxopop - Uso del Slack</p>	
<p>¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas de contextos de trabajo se relacionan con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida se relacionan las herramientas informáticas de contextos de trabajo con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021. 	<p>HE2: Las herramientas informáticas de contextos de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.</p>		<p>Herramientas informáticas para organizar el trabajo</p>	<p>-Uso del Basecamp - Uso de Rescue Time - Uso del Pocket - Uso del Evernote - Uso del Higrack - Uso de Google Calendar - Uso del WorkFlowy</p>	
<p>¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas para compartir archivos con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida se relacionan las herramientas informáticas para compartir archivos con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021 	<p>HE3: Las herramientas informáticas para compartir archivos se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.</p>		<p>Herramientas informáticas para compartir archivos</p>	<p>-Uso de Google Drive - Uso de Microsoft One Drive - Uso de DropBox - Uso de WeTransfer - Uso de Jumshare</p>	
<p>¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas para procedimientos administrativos con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?</p>				<p>Herramientas informáticas de procedimientos administrativos</p>	<p>-Uso del SIAF - Uso del SIGA - Uso del SISGEDO - Uso del AIRHSP - Uso del SIGU</p>	

<p>¿En qué medida se relacionan las herramientas informáticas para organizar el trabajo con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida se relacionan las herramientas informáticas para organizar el trabajo con la satisfacción laboral de los en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021. 	<p>HE4: Las herramientas informáticas para organizar el trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, en el año 2021.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral de los trabajadores</p>	<p>Proactividad</p> <p>Capacidad de servicio</p> <p>Conocimientos</p> <p>Diligencia del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Iniciativa - Búsqueda de oportunidades de mejora - Capacidad de respuesta - Fiabilidad - Empatía - Capacidad de respuesta - Conocimiento específico del puesto - Destreza para el uso de herramientas del puesto - Cumplimiento del horario laboral - Presentación - Cumplimiento de las normas internas 	<p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>La técnica empleada fue:</p> <ul style="list-style-type: none"> La encuesta <p>Los Instrumentos utilizados para la recolección de datos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> El cuestionario El cuaderno de apuntes El software office y SPSS para tratamiento de datos
---	--	--	--	---	---	--

ANEXO N° 02. Solicitud para el consentimiento de obtención de datos

Solicito: Autorización para realizar trabajo de investigación para fines de Tesis.

Señor Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco

Ciudad de Pillco Marca

Yo, Leonela Rafael Justo, identificado con DNI 75137556, con domicilio en Prolongación Perené Mz B Lote 7 del distrito de Amarilis - Huánuco, en representación de mi grupo de trabajo conformado por: Neisy Milagros Villares Ramirez, Berliz Elida Veramendi Vega y la suscrita, me dirijo a usted para exponer lo siguiente:

Que habiendo concluido nuestros estudios en la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco, solicito a usted la autorización para realizar nuestro trabajo de investigación, el cual tiene como título **“Las plataformas digitales de trabajo colaborativo y su relación con la satisfacción en los trabajadores administrativos de la UNHEVAL, Huánuco - 2021”**, para la obtención del título Profesional de Licenciado en Administración. El trabajo consistirá fundamentalmente en recoger datos mediante un cuestionario a los trabajadores de la Institución. Por lo que agradeceré a su persona conceder dicha autorización.

Por lo expuesto, agradezco anticipadamente su atención en el requerimiento que formulo.

Huánuco, 22 de octubre de 2021



Leonela Rafael Justo
DNI N° 75137556

ANEXO N° 03. Cuestionario Para los Trabajadores Administrativos de la

Unheval

Sr(a) (ta). Trabajador(a) Administrativo(a) de la UNHEVAL tenga Ud. un buen día. Estamos realizando un trabajo de investigación a nivel universitario, con título “DETERMINACIÓN DEL NIVEL RELACIÓN ENTRE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, EN EL AÑO 2021”. Por lo cual agradeceremos brindarnos un momento de su valioso tiempo para contestar el presente cuestionario leyendo atentamente cada ítem y marcando con un aspa (x), la alternativa que más se aproxime a su respuesta. Sírvase responder con total sinceridad.

I. DATOS GENERALES

- Sexo: Masculino () Femenino () - Edad: _____ años.
- Señale el puesto que ejerce en la UNHEVAL: _____
- Señale el tipo de contrato que mantiene en la UNHEVAL:
 1. Personal administrativo nombrado ()
 2. Personal administrativo contratado en planilla ()
 3. Personal administrativo contratado (modo CAS) ()
 4. Personal administrativo contratado (servicios no personales) ()

II. PREGUNTAS ESPECIFICAS

VARIABLE: PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO

Escala de Valoración:

1: Desconoce 2: Muy poco 3: Algunas veces 4: Frecuentemente

5: Muy Frecuentemente

ITEM	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Herramientas informáticas de contextos de trabajo.					
1) ¿En qué nivel hace uso de los programas OFFICE 365?					
2) ¿En qué nivel hace uso el software Zoho?					
3) ¿En qué nivel hace uso el software TeamViewer?					
4) ¿En qué nivel hace uso la aplicación Miro?					
5) ¿En qué nivel hace uso el software Stormboard?					
6) ¿En qué nivel hace uso el software Trello?					

DIMENSIÓN: Herramientas informáticas de comunicación.	1	2	3	4	5
7) ¿En qué nivel hace uso el software Zoom?					

8) ¿En qué nivel hace uso de la plataforma Cisco Webex?					
9) ¿En qué nivel hace uso la aplicación Google Meet?					
10) ¿En qué nivel hace uso la aplicación Microsoft Teams?					
11) ¿En qué nivel hace uso el software Jitsi?					
12) ¿En qué nivel hace uso de la herramienta Voxopop?					
13) ¿En qué nivel hace uso el software Slack?					
14) ¿En qué nivel hace uso de la aplicación WhatsApp?					

DIMENSIÓN: Herramientas informáticas para organizar el trabajo.	1	2	3	4	5
15) ¿En qué nivel hace uso el software Basecamp?					
16) ¿En qué nivel hace uso la aplicación RescueTime?					
17) ¿En qué nivel hace uso la aplicación Pocket?					
18) ¿En qué nivel hace uso la aplicación Evernote?					
19) ¿En qué nivel hace uso la aplicación Higtrack?					
20) ¿En qué nivel hace uso la aplicación Google Calendar?					
21) ¿En qué nivel hace uso el software Work Flowy?					

DIMENSIÓN: Herramientas informáticas para compartir archivos.	1	2	3	4	5
22) ¿En qué nivel hace uso la plataforma del Google Drive?					
23) ¿En qué nivel hace uso la plataforma del One Drive?					
24) ¿En qué nivel hace uso la aplicación del correo electrónico personal: Gmail, Hotmail o similar?					
25) ¿En qué nivel hace uso el software DropBox?					
26) ¿En qué nivel hace uso la aplicación WeTransfer?					
27) ¿En qué nivel hace uso el software Jumpshare?					
28) ¿En qué nivel hace uso de la aplicación del correo electrónico institucional?					

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Agradeceremos que conteste según su criterio el ítem que considere necesario

DIMENSIÓN: Proactividad

29) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su iniciativa en el área de trabajo?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

30) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su participación brindando oportunidades en su ambiente laboral?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

31) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su capacidad de respuesta frente a situaciones laborales frecuentes?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

DIMENSIÓN: Capacidad de servicios.

32) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado la fiabilidad de su área de trabajo?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

33) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado la empatía en su área de trabajo?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

DIMENSIÓN: Conocimientos.

34) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado sus conocimientos en el puesto que desempeña?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

35) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado sus conocimientos en el uso de las herramientas que usa en su puesto?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

--	--	--	--	--

DIMENSIÓN: Diligencia de trabajo.

36) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado el cumplimiento de su horario de trabajo?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

37) ¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su nivel de cumplimiento con las normas internas de su área de trabajo?

MUCHO	BASTANTE	REGULAR	POCO	NINGUNO

Muchas gracias por sus respuestas.

ANEXO N° 04. Validación de los instrumentos por jueces

OPINIÓN DEL EXPERTO N° 01

Nombre del experto: Mg. Amarildo Tarazona Valerio **Especialidad:** Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Herramientas informáticas de contextos de trabajo.	¿En qué nivel hace uso de los programas OFFICE 365?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Zoho?	3	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso el software TeamViewer?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Miro?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Stormboard?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Trello?	3	4	4	3
Herramientas informáticas de comunicación.	¿En qué nivel hace uso el software Zoom?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso de la plataforma Cisco Webex?	4	3	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Google Meet?	3	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Microsoft Teams?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Jitsi?	3	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso de la herramienta Voxopop?	4	3	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Slack?	4	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso de la aplicación WhatsApp?	3	4	4	3
Herramientas informáticas para organizar	¿En qué nivel hace uso el software Basecamp?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación RescueTime?	4	3	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Pocket?	3	4	3	4

el trabajo.	¿En qué nivel hace uso la aplicación Evernote?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Higtrack?	3	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Google Calendar?	4	3	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Work Flowy?	4	4	4	3
Herramientas informáticas para compartir	¿En qué nivel hace uso la plataforma del Google Drive?	3	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso la plataforma del One Drive?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación del correo electrónico personal: Gmail, Hotmail o similar?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software DropBox?	4	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso la aplicación WeTransfer?	3	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso el software Jumpshare?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso de la aplicación del correo electrónico institucional?	4	3	3	4
Proactividad	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su iniciativa en el área de trabajo?	4	4	4	4
	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su participación brindando oportunidades en su ambiente laboral?	3	4	4	4
	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su capacidad de respuesta frente a situaciones laborales frecuentes?	4	3	4	4
Capacidad de servicios.	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado la fiabilidad de su área de trabajo?	4	4	3	4
	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado la empatía en su área de trabajo?	4	3	3	4
Conocimientos	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado sus conocimientos en el puesto que desempeña?	3	4	3	4

	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado sus conocimientos en el uso de las herramientas que usa en su puesto?	4	4	4	4
Diligencia de trabajo.	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado el cumplimiento de su horario de trabajo?	3	4	4	4
	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su nivel de cumplimiento con las normas internas de su área de trabajo?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. Amarildo Tarazona Valerio
Docente

OPINIÓN DEL EXPERTO N° 02

Nombre del experto: Juan Carlos Rojas Matos

Especialidad: Mg. en Gestión de Proyectos

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Herramientas informáticas de contextos de trabajo.	¿En qué nivel hace uso de los programas OFFICE 365?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Zoho?	3	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso el software TeamViewer?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Miro?	4	3	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Stormboard?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso el software Trello?	4	3	3	4
Herramientas informáticas de comunicación.	¿En qué nivel hace uso el software Zoom?	3	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso de la plataforma Cisco Webex?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Google Meet?	3	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Microsoft Teams?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Jitsi?	3	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso de la herramienta Voxopop?	4	3	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Slack?	4	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso de la aplicación WhatsApp?	3	4	4	3
Herramientas informáticas para organizar el trabajo.	¿En qué nivel hace uso el software Basecamp?	4	3	4	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación RescueTime?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Pocket?	4	3	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Evernote?	3	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación Higrack?	4	4	4	4

	¿En qué nivel hace uso la aplicación Google Calendar?	4	3	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software Work Flowy?	4	4	4	3
Herramientas informáticas para compartir	¿En qué nivel hace uso la plataforma del Google Drive?	3	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso la plataforma del One Drive?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso la aplicación del correo electrónico personal: Gmail, Hotmail o similar?	4	4	4	4
	¿En qué nivel hace uso el software DropBox?	4	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso la aplicación WeTransfer?	3	4	4	3
	¿En qué nivel hace uso el software Jumpshare?	4	4	3	4
	¿En qué nivel hace uso de la aplicación del correo electrónico institucional?	4	3	3	4
Proactividad	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su iniciativa en el área de trabajo?	4	4	4	4
	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su participación brindando oportunidades en su ambiente laboral?	3	4	4	4
	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su capacidad de respuesta frente a situaciones laborales frecuentes?	4	3	4	4
Capacidad de servicios.	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado la fiabilidad de su área de trabajo?	4	4	3	4
	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado la empatía en su área de trabajo?	4	3	3	4
Conocimientos	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado sus conocimientos en el puesto que desempeña?	3	4	3	4

	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado sus conocimientos en el uso de las herramientas que usa en su puesto?	4	4	4	4
Diligencia de trabajo.	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado el cumplimiento de su horario de trabajo?	3	4	4	4
	¿En qué nivel las plataformas digitales de trabajo colaborativo han mejorado su nivel de cumplimiento con las normas internas de su área de trabajo?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

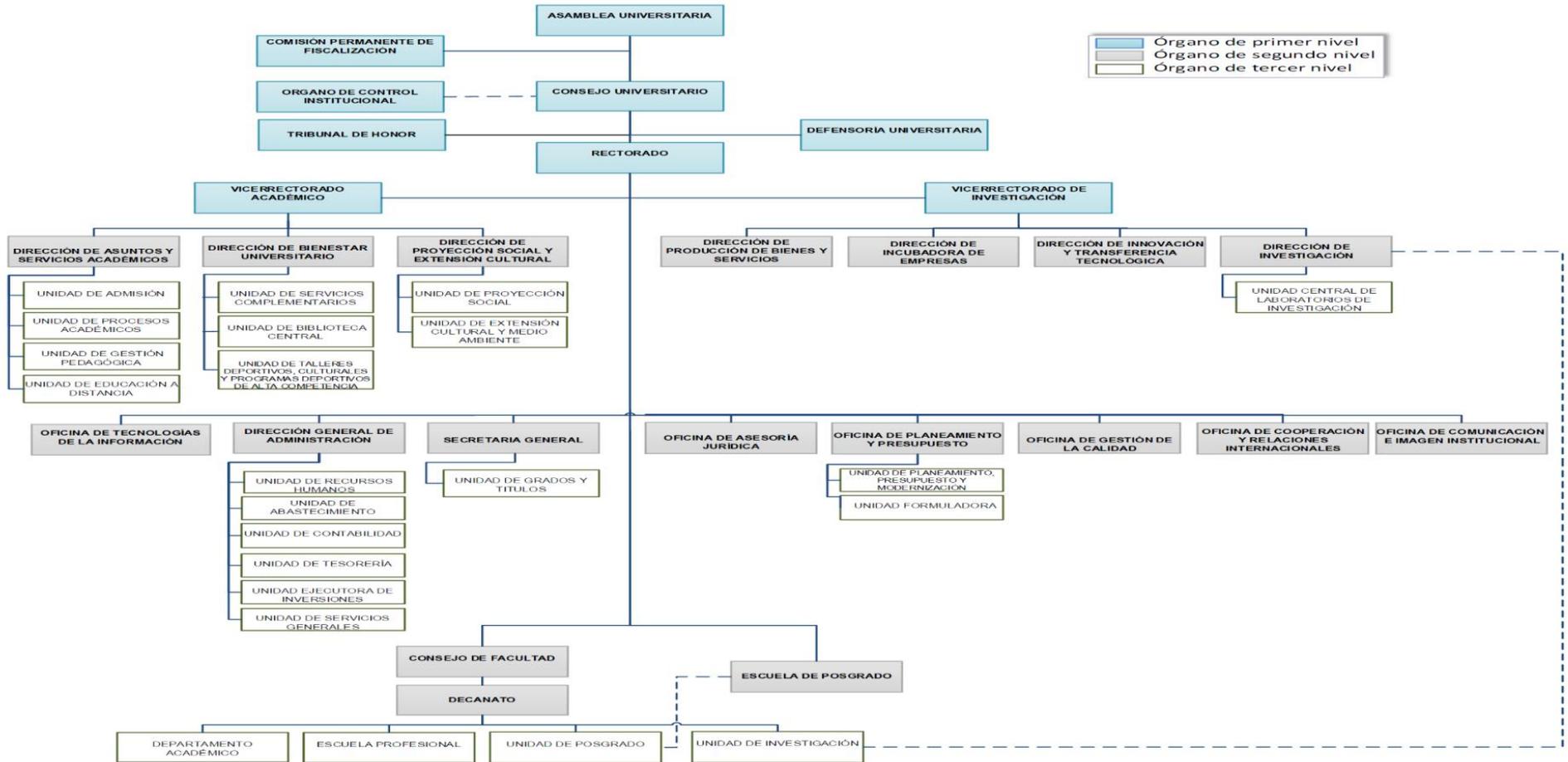
DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Mg. Juan Carlos Rojas Matos

ANEXO 06. Estructura Orgánica de la Unheval

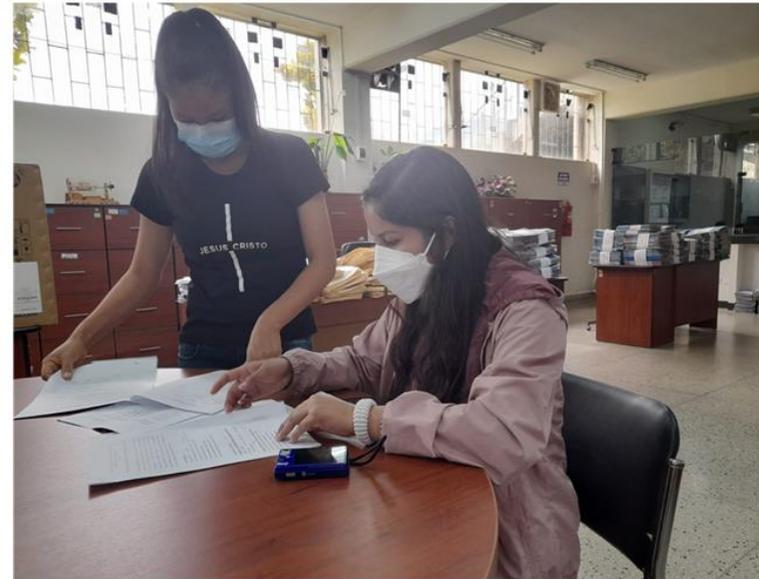


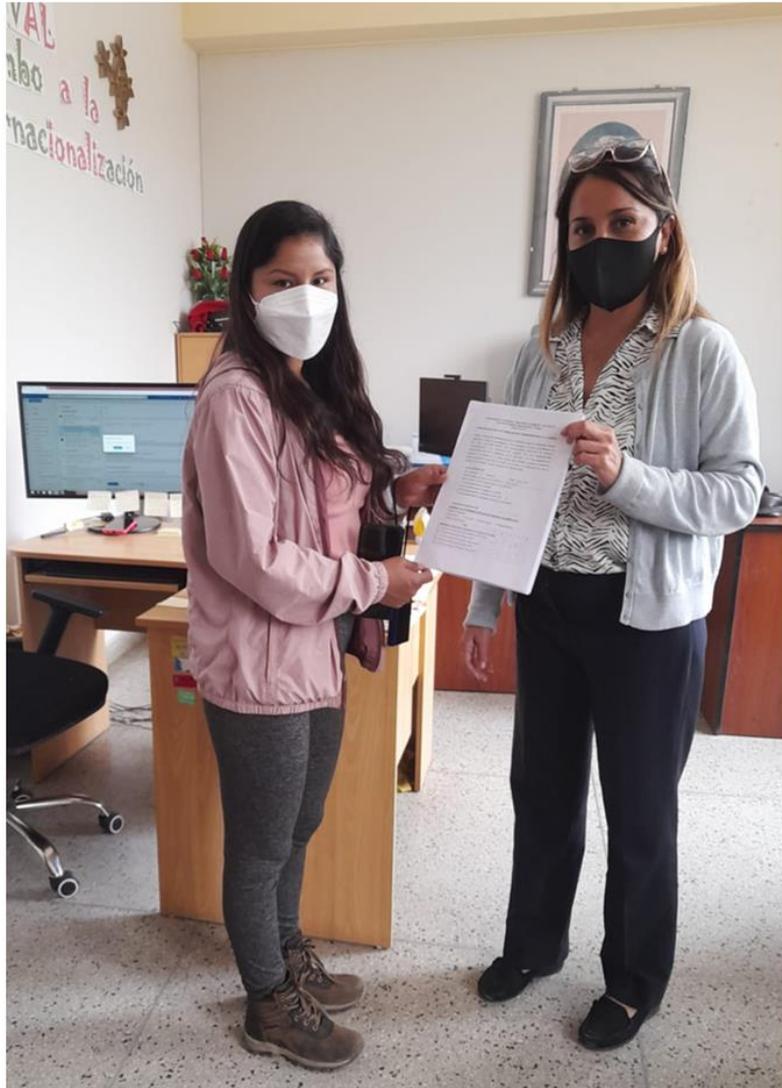
ANEXO 07. EVIDENCIAS

EVIDENCIAS EN EL RECOJO DE LOS DATOS DE LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO



















Nota Biográfica

Nombres y apellidos:

Leonela Rafael Justo

Lugar y fecha de nacimiento del autor:

Lugar: Huánuco

Fecha: 08/10/1998

Domicilio Actual:

Prolongación Perené Manzana B Lote 7

Nombres y Apellidos de los padres:

Padre: Cecilio Rafael Castillo

Madre: Bernalda Justo Cervantes

Centro Educativo de estudios primarios

Institución Educativa Integrada Mariscal Cáceres- Sector 3 - San Luis – Amarilis – Huánuco

Centro Educativo de estudios Secundarios

Institución Educativa Integrada Mariscal Cáceres- Sector 3 - San Luis – Amarilis – Huánuco

Centro de Estudios superiores

Universidad Nacional Hermilio Valdizán; Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo.

Fecha que obtuvo el grado de bachiller:

29/11/21

NOTA BIOGRÁFICA

Nombres y apellidos:

Berliz Elida Veramendi Vega

Lugar y fecha de nacimiento del autor:

Lugar: Centro Poblado Menor Huampoy, Distrito Arancay, Provincia Huamalíes, Departamento Huánuco.

Fecha: 05/10/1997

Domicilio Actual:

Av. Lima N°236 – Ciudad Aucayacu, Distrito José Crespo Castillo, Provincia Leoncio Prado, Departamento de Huánuco

Nombres y Apellidos de los padres:

Padre: Jorge Veramendi Vega

Madre: Olga Vega Martel

Centro Educativo de estudios primarios

Institución Educativa 32436 – Huampoy

Centro Educativo de estudios Secundarios

Colegio Nacional Huayllacancha

Centro de Estudios superiores

Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

Fecha que obtuvo el grado de bachiller:

27 de agosto de 2021

NOTA BIOGRÁFICA

Nombres y Apellidos:

Neisy Milagros Villares Ramirez.

Lugar y fecha de nacimiento del autor:

Lugar: Distrito de Amarilis, Provincia y Departamento de Huánuco.

Fecha: 11/04/1997.

Domicilio actual:

Av. Amazonas Junta vecinal 27 de Mayo Mz.121 Lote 12.

Nombres y apellidos de los padres:

Padre: Samuel Villares Onofre.

Madre: Gloria Ramirez Cierto.

Centro educativo de estudios primarios:

I.E 2051- Distrito de Carabayllo - Lima

Centro educativo de estudios secundarios:

I.E. José María Arguedas- Carabayllo- Lima

Centro de estudios superiores:

Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Facultad de Ciencias
Administrativas y Turismo, Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.

Fecha que obtuvo grado de bachiller:

29 de noviembre del 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0290-2021-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna 20 de setiembre de 2021.

Vistos los documentos que se adjuntan cinco (05) archivos virtuales;

CONSIDERANDO:

Que con solicitud virtual presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NELSY MILAGROS VILLARES RAMIREZ y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicitan designación de Asesor de Tesis Colectiva y proponen al profesor, **Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO**, para seguir con el trámite correspondiente al desarrollo de la tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 3098-2019-UNHEVAL se aprobó las líneas de investigación alineadas a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU;

Que en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 1538-2020-UNHEVAL, el 14.SET.2020, en el Capítulo III De la Modalidad de Tesis, en el Art. 37° señala: *"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad- Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación..."*;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO**, como Asesor de las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NELSY MILAGROS VILLARES RAMIREZ y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA**, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** a los tesisistas y al docente asesor que los trabajos de tesis estén debidamente alineados de acuerdo a las líneas de investigación de la UNHEVAL y de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, asimismo a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU.
- 3° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de la tesis colectiva de los ex alumnos precedentes.
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesada y a quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo
 DECANA

Distribución:

UIFCAT/Asesor de

Tesis(1)/Interesados(3)/Archivo.



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de libertad

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0389-2021-UNHEVAL/FCAT,
 Cayhuayna, 19 de noviembre de 2021

Visto los documentos que se acompañan en dos (02) folios, más el proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°290-2021-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 20.SET.2021, se designó al profesor Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO, como Docente Asesor de Tesis Individual de las ex alumnas LEONELA RAFAEL JUSTO NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud vía correo electrónico dirigida a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mélida Sara Rivero Lazo, presentado por de las ex alumnas LEONELA RAFAEL JUSTO NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicita designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Colectiva "LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021", adjunta copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y el ejemplar del proyecto de Tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 1538-2020-UNHEVAL, de fecha 14.SET.2020, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 41° señala: "...el tesista *solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado*" Así mismo el Art. 39° señala: "...El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis, *Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles*";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto Tesis Colectiva "LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021" presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:

Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Metodólogo
Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO	Especialista
 - 2° **DISPONER** para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.
 - 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesado.
- Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0433-2021-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 22 de diciembre de 2021

Visto los documentos que se acompaña en un archivo virtual, más el ejemplar del proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°290-2021-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 20.SET.2021, se designó al profesor **Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO**, como Docente Asesor de Tesis Individual de las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RES OLUCIÓN DE DECANO 0389-2021-UNHEVA L/FCA T., de fecha 19.NOV.2021, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "**LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021**", presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA, Metodólogo** y **Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Especialista**;

Que, mediante OFICIO N° S/N -2021-UNHEVAL/FCAT/RAVE, recepcionado el 30.NOV.2021, **Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA, Metodólogo** y **INFORME S/N** recepcionado el 26.NOV.2021 del **Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Especialista**, en condiciones de miembros del Jurado Ad Hoc, habiendo revisado el proyecto de Tesis colectiva intitulado, "**LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021**", presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, emiten informes con opinión **FAVORABLE** y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que en concordancia al Art. 38° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 1538-2020-UNHEVAL, el 14.SET.2020, que expone: Con el informe favorable de la Tesis, el Decano emitirá la resolución de aprobación del Proyecto de Tesis y autorizando su inscripción en el Repositorio de Proyecto de Tesis de la Unidad de Investigación de la Facultad, por el periodo de un año para su desarrollo, donde se registrará la exclusividad del tema, el título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor o autores y del asesor, y el número de la Resolución...". Asimismo, el Art. 40° señala: "**Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis**"; y;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR Proyecto** de Tesis Colectiva intitulado, "**LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021**", presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exdusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados (as) y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo
 DECANA

Distribución:

UIFCAT (1)/Asesor de Tesis (1)/Interesados (3)/Archivo



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0104-2022-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 06 de abril de 2022

Visto los documentos que se acompañan en un (1) folio más el Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°290-2021-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 20.SET.2021, se designó al profesor **Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO**, como Docente Asesor de Tesis Individual de las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RES OLUCIÓN DE DECANO 0389-2021-UNHEVA L/FCA T., de fecha 19.NOV.2021, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "**LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021**", presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA, Metodólogo y Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Especialista;**

Que, con **RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0433-2021-UNHEV AL/FCAT** de fecha 22.DIC.2021, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "**LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021**", presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicitan designación de los miembros del Jurado de Tesis, encargados de revisión y dictamen sobre su Borrador de Tesis Colectiva intitulado "**LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021**" acompañando copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis y el Borrador de tesis;

Que, en concordancia al Art. 38° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 1893-2021-UNHEVAL, el 17.AGO.2021, que expone: "*El Jurado de Tesis será designado considerando el récord de participación de los docentes de cada Escuela Profesional. El Jurado de Tesis estará integrado por tres (3) docentes ordinarios como titulares y un docente ordinario como accesitario, de los cuales dos docentes titulares deben ser de la especialidad. El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis...*". Asimismo, el Art. 40° señala: "*Una vez que el tesista haya elaborado el Borrador de Tesis, con el visto bueno de su Asesor, y obtenido el grado de bachiller, solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado, precisando además haber cumplido con el control antiplagio, cuya constancia de apto debe ser anexada por la Dirección Unidad de Investigación de la Facultad.*"; y;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018 UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL- CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,



"Día del Bicentenario del Perú: 200 años de libertad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva intitulado **"LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021"**, presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO NEISY, MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:
- | | |
|--|--------------------|
| Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA | PRESIDENTE |
| Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO | SECRETARIO |
| Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO | VOCAL |
| Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS | ACCESITARIO |
- 2° **DISPONER** para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (3)
- Archivo



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0158-2022-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 20 de abril de 2022

Visto los documentos que se acompañan en un(01) archivo virtuales más el borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco / ...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución;

Que con Resolución de Decano N°290-2021-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 20.SET.2021, se designó al profesor **Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO**, como Docente Asesor de Tesis Individual de las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0389-2021-UNHEVAL/FCAT., de fecha 19.NOV.2021, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, **"LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021"**, presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA, Metodólogo y Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Especialista;**

Que, con Resolución de Decano N°0020-2022-UNHEVAL/FCAT, de fecha 02.FEB.2022 se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, **"LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021"**, presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0104-2022-UNHEVAL/FCAT del 06.ABR.2022 se DESIGNÓ a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva intitulado, **"LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021"**, presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores: **Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA, Presidente; Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Secretario; Dr. JORGE LUIS JESUS AQUINO, Vocal y Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS, Accesitario;**

Que, con OFICIO S/N-2021-UNHEVAL/FCAT-RVE emitido el 12.ABR.2022 emitido por el Dra. **MÉLIDA SARA RIVERO LAZO, Presidente**, INFORME S/N emitido el 13 ABR.2022 por el **Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Secretario** e INFORME N°002-2022-UNHEVAL/FCAT-JJA emitido el 09.ABR.2022 por el **Dr. JORGE LUIS JESUS AQUINO, Vocal** en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo del Borrador de Tesis colectiva, **"LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021"**, presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas

Que, con solicitud vía correo electrónico dirigido a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mérida las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicita se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de Tesis Colectiva intitulado, **"LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021"**, toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el **VIERNES 22 DE ABRIL DE 2022, a las 12:00 horas;** mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL.



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de libertad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0734-2022 -UNHEVAL, de fecha 07.MAR.2022, Artículo 28° que señala: "El Decano emitirá la resolución fijando el lugar, fecha y hora para la sustentación del Trabajo de Investigación. Asimismo, el Artículo 29° señala: "Los miembros del Jurado Evaluador pueden formular observaciones durante el acto de la sustentación del Trabajo de Investigación, que no impliquen cambios de la estructura del informe, debiendo el egresado levantar dichas observaciones; de no existir observaciones, firmarán el Acta por cuadruplicado y por cada integrante...";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018- UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación virtual utilizando la plataforma de videoconferencia CISCO, de la Tesis Colectiva intitulado, "LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021", presentado por las ex alumnas **LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; para el día **VIERNES 22 DE ABRIL DE 2022, a las 12:00 horas**; mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **JUSTIFICAR** que, por motivos de académicos; el Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO (SECRETARIO) designado Jurado de Tesis mediante RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0-2021-UNHEVAL/F CAT solicita, que el Mg. **JUAN CARLOS ROJAS MATOS (ACCESITARIO)**, también designado en la misma Resolución; tome su lugar para el Acto de sustentación de tesis de la referida alumna. Por lo tanto, señalamos accesible el pedido.
- 3° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y de acuerdo a la solicitud precedente, el Jurado Calificador queda conformado de la siguiente manera:

Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA	PRESIDENTE
Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS	SECRETARIO
Dr. JORGE LUIS JESUS AQUINO	VOCAL
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a las interesadas.

Regístrese, comuníquese, archívese

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA

Distribución: Jurados de tesis (4) Asesor de Tesis
 (1) Interesados (1)



**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN - MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los veintidos días del mes de abril del año 2022, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=me81ca285a38c5996f44ac4a1f7567810> a las doce horas, y en mérito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N°0058-2022-UNHEVAL/FCAT., de fecha 22.MAR.2022, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis individual, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Colectiva intitulado, "LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL, HUÁNUCO, 2021", presentada por las ex alumnas LEONELA RAFAEL JUSTO, NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ Y BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; siendo Asesor de la Tesis el profesor Dr. NIKER JHÓN SALINAS ALEJANDRO, designada con RESOLUCIÓN DE DECANO N°290-2021-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 20-SET.2021 procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0104-2022-UNHEVAL/FCAT. del 06 de abril de 2022.

NOTA: Se deja constancia que, por motivos académicos, el Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO (designado Secretario del Jurado de tesis), no podrá asistir a la sustentación virtual y solicita que en su lugar ingrese como Jurado el Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS, quien de acuerdo a la designación del Jurado de tesis cumplía la función de accesitario, siendo él la persona que reemplazará en el cargo de Secretario. Quedando la conformación del Jurado examinador como sigue:

Dr. AMANCIO RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA	PRESIDENTE
Mg. JUAN CARLOS ROJAS MATOS	SECRETARIO
Dr. JORGE LUIS JESUS AQUINO	VOCAL

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
LEONELA RAFAEL JUSTO	17	17	17	17	Diecisiete
NEISY MILAGROS VILLARES RAMIREZ	17	17	17	17	Diecisiete
BERLIZ ELIDA VERAMENDI VEGA	17	17	17	17	Diecisiete

OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas.....13:30....., en fe de lo cual firmamos.

Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría
PRESIDENTE

Mg. Juan Carlos Rojas Matos
SECRETARIO

Dr. Jorge Luis Jesús Aquino
VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERÍA

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD
N°021-2022-FCAT-UNHEVAL-DUI

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 0734-2022 UNHEVAL de fecha 07 de marzo de 2022 y en atención a la 4ta. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 35%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, **hace CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del **18%** encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**.

Tesis para optar el título Profesional de Licenciado(a) en Administración

**"LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y
 SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
 TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL,
 HUÁNUCO 2021"**

Tesista(s)

Bach. RAFAEL JUSTO, Leonela
 Bach. VERAMENDI VEGA, Berliz Elida
 Bach. VILLARES RAMIREZ, Neisy Milagros

Asesor(a)

Dr. SALINAS ALEJANDRO, Niker Jhon

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 09 de mayo de 2022.



Dr. Edward L. Zevallos Choy
 Director de la Unidad de Investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13



ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: RAFAEL JUSTO, Leonela

DNI: 75137556 Correo electrónico: leonela248justo@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 917 270 469 Oficina _____

Apellidos y Nombres: VERAMENDI VEGA, Berliz Elida

DNI: 71929318 Correo electrónico: veramendiberliz97@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 966560902 Oficina _____

Apellidos y Nombres: VILLARES RAMIREZ, Neisy Milagros

DNI: 73500478 Correo electrónico: villaresramireznm@gmail.com

Teléfonos: Casa _____ Celular 954 527 047 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO</u>
E. P.:	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u>

Título Profesional obtenido:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Título de la tesis:

“LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO COLABORATIVO Y SU RELACIÓN CON LA

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA	
	OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 13	



SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVAS DE LA UNHEVAL
HUANUCO, 2021 "

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- () 1 año
() 2 años
() 3 años
() 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 18 de Mayo del 2022

Firma del autor y/o autores:



RAFAEL JUSTO, Leonela
D.N.I : 75137556



VERAHENDI VEGA, Berliz
D.N.I : 71929318



VILLARES RAMIREZ, NEISY
D.N.I : 73500478