



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de
Normalización Previsional sede Piura 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Barreto Cruz, Emerson Frank (ORCID: 0000-0003-4723-7841)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por ser el motor para seguir adelante y a mi novia por el apoyo incansable para conseguir culminar con éxito mi tesis.

Emerson Barreto

Agradecimiento

A Dios por permitirme culminar con éxito mi tesis y al doctor Elmer Bagner Salazar Salazar por apoyarme con su experiencia en el desarrollo de la misma.

Emerson Barreto

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	20
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2.Variables y operacionalización	20
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5.Procedimientos	24
3.6.Método de análisis de datos	24
3.7.Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	54

Índice de Tablas

Tabla 1. Ventajas y desventajas del Teletrabajo.....	10
Tabla 2. Efectos de diversos factores laborales sobre la satisfacción en el empleo	14
Tabla 3. Correlación de Spearman entre la dimensión productividad de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	27
Tabla 4. Nivel de productividad de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	27
Tabla 5. Correlación de Spearman entre la dimensión tecnológica de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	29
Tabla 6. Nivel tecnológico de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	29
Tabla 7. Correlación de Spearman entre la dimensión organizacional de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	31
Tabla 8. Nivel de organizacional de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	31
Tabla 9. Correlación de Spearman entre la dimensión de gestión de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	33
Tabla 10. Nivel de gestión de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	33
Tabla 11. Correlación de Spearman entre Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	35
Tabla 12. Nivel de Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Sede Piura 2021	36
Tabla 13. Matriz de operacionalización de variables	61

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de convergencia: Quiero-Debo-Puedo	16
Figura 2. Respuestas de insatisfacción laboral.....	17
Figura 3. La influencia de los factores de la motivación sobre la satisfacción en el trabajo	18
Figura 4. Jerarquía de necesidades de Maslow.....	19
Figura 5. Diseño de Investigación.....	20
Figura 6. Nivel de productividad del Teletrabajo y Satisfacción laboral	28
Figura 7. Nivel de tecnológico del Teletrabajo y Satisfacción laboral	30
Figura 8. Nivel de organizacional del Teletrabajo y Satisfacción laboral.....	32
Figura 9. Nivel de gestión del Teletrabajo y Satisfacción laboral	34
Figura 10. Nivel de Teletrabajo y Satisfacción laboral.....	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021. La investigación es de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transeccional o transversal. Participaron 29 colaboradores pertenecientes a la Oficina de Normalización Previsional sede Piura, el muestreo que se utilizará pertenece al tipo censal, en el que participó toda la población. Se utilizó dos cuestionarios para la medición de las variables: "Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral" y "Cuestionario para determinar el nivel de teletrabajo". El procedimiento estadístico se realizó mediante el cálculo de coeficiente de correlación de Spearman, con la cual se ha logrado determinar que existe una correlación estadísticamente significativa entre los puntajes de teletrabajo y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es menor del 5 %, asimismo se evidencia una correlación directa moderada (,584). Se concluye que a mayor nivel de teletrabajo se generará una mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, teletrabajo, colaboradores, sector público

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between Telework and job satisfaction of the employees of the Pension Standardization Office Piura 2021 headquarters. The research is of an applied type and of a descriptive correlational level with a non-experimental design of a transectional or transversal cut. 29 collaborators from the Piura Office of Pension Standardization participated, the sample to be used belongs to the census type, in which the entire population participated. Two questionnaires were used to measure the variables: "Questionnaire to determine the level of job satisfaction" and "Questionnaire to determine the level of teleworking". The statistical procedure was performed by calculating Spearman correlation coefficient, with which it has been possible to determine that there is a statistically significant correlation between telework scores and job satisfaction, this because the p-value is less than 5%, a moderate direct correlation is also evidenced (, 584). It is concluded that the higher the level of teleworking, the higher the job satisfaction will be generated.

Keywords: Job satisfaction, telework, collaborators, public sector

I. INTRODUCCIÓN

En 2020, hemos sido testigos de alteraciones sin precedentes en la economía mundial y el trabajo. El día 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud tildó el brote de coronavirus como una pandemia e urgió a los gobiernos de todo el mundo a centrarse en esta dificultad en serio y disponer para esta primera ola de emergencias de salud pública Medidas restrictivas en muchos países (OMS, 2020). Con el encierro o las medidas domiciliarias vigentes, la población económicamente activa debe permanecer en casa y trabajar de forma distante mientras el trabajo lo permita. Ya sean organizaciones que ya están relacionadas con el trabajo remoto o aquellas que no han enviado a sus colaboradores a casa, han originado las circunstancias para dar a prueba el teletrabajo a gran escala más grande de la historia. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El teletrabajo es una forma adaptable de regulación del trabajo, incluye la realización de acciones laborales remuneradas donde los trabajadores no se encuentran en empresas proveedoras de bienes o servicios o empresas que requieren bienes o servicios, para lo cual se utilizan las TIC como herramienta básica. No es necesario utilizar ningún lugar, oficina o residencia durante el período importante de su trabajo. Contiene una extensa serie de actividades y se puede completar a tiempo total o fragmentado. (Martín, 2018).

En el contexto de la pandemia de COVID 19, el teletrabajo ha evidenciado ser un modelo fundamental para asegurar la continuidad del trabajo. Al mismo tiempo, en la normalidad, sus ventajas son la eliminación del tiempo de viaje, lo que permite a los colaboradores tener más tiempo para sus tareas de la oficina y con ello tener una mejor armonía entre el trabajo, la vida personal y la familia. El teletrabajo permite a los colaboradores tener un horario de trabajo en la que cada uno puede adecuarlo a sus circunstancias y tener la libertad de trabajar fuera del local de trabajo. También puede conducir a exposiciones que deben predecirse y prevenirse, como el aislamiento (aquellos que viven sin compañía) y la pérdida de unión con compañeros. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El Perú no fue ajeno a la problemática que conllevó la pandemia COVID 19, por lo que varias de las instituciones públicas y privadas tuvieron que implementar el

teletrabajo como una de las disposiciones para enfrentar la crisis sanitaria; y esto es un reto por bastantes porqués, la disgregación de los habitantes, la baja condición de acceso a señal de internet y casi nula en zonas rurales, la organización del teletrabajo, entre varias circunstancias que han provocado su implementación son causales de la insatisfacción laboral de los colaboradores y un nivel de rendimiento muy por debajo de las metas y de lo que esperan las instituciones. En tanto muchos aspectos, como las habilidades digitales de los trabajadores y las habilidades de gestión virtual de la institución, han sido vistos como licencias tanto por la organización como por los colaboradores.

Tomando como base esta problemática, se propuso la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021?

Los estudios sobre el teletrabajo han expuesto que los empleados con modalidad a distancia tienden a trabajar más horas que los empleados que trabajan en las instalaciones de la institución, en parte porque el tiempo de desplazamiento se reemplaza por tareas laborales, y requerido a la variedad en las prácticas laborales y a la brecha entre el trabajo remunerado y la vida personal. Los límites. En términos generales, el teletrabajo dará lugar a horas de trabajo más largas y una mayor carga de trabajo nocturno y los sábados y domingos de semana. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

El presente trabajo de investigación se justifica con el propósito de generar nueva información sobre la relación entre el trabajo remoto y la satisfacción laboral de los empleados en la era COVID 19 y si esta nueva forma de trabajo pudiese permanecer POST COVID 19, también utilizará el servicio como una referencia para otras instituciones. Es por esto que esta investigación es razonable considerando la necesidad de brindar buenos servicios, lo cual es muy importante para lograr la atención de los clientes principales de manera efectiva.

Como objetivo general del trabajo de investigación, se planteó el siguiente: Determinar la relación entre Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021. Como objetivos específicos se proponen los siguientes: OE1: Determinar la relación entre

Dimensión de productividad y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, OE2: : Determinar la relación entre Dimensión tecnológica y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, OE3: : Determinar la relación entre Dimensión organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, OE4: : Determinar la relación entre Dimensión de gestión y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Como hipótesis general se consideró la siguiente: El teletrabajo se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021. Como hipótesis específica se plantearon los siguientes: HE1: La Dimensión de productividad se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, HE2: : La Dimensión tecnológica se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, HE3: La Dimensión organizacional se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, HE4: : La Dimensión de gestión se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Agudo (2014), en su investigación describe que la entrada de tecnologías incrementa la productividad, la calidad de los productos, la capacidad competitiva, la estimulación y capacidad de los empleados y otros varios más beneficios o ventajas que se derivan de una organización con estructura flexible que permite la comunicación óptima y completa entre su personal. Concluyendo de esta forma que el teletrabajo aporta más ventajas que desventajas en todo el desarrollo llevado a cabo en una organización.

Havriluk (2015) publicó un artículo que indica que las naciones que han elegido la forma virtual para el trabajo han regulado lo referente con los riesgos de trabajo, la salud y la estabilidad, y por acrecentar normas relacionadas. La finalidad de este estudio ha sido reconocer las experiencias y ganancias en el teletrabajo alcanzados por Argentina; resaltando la salud y la estabilidad en el mismo. Para eso, como metodología se hizo un balance aleatorio de los antecedentes, para contestar el ¿por qué teletrabajar?; describir el teletrabajo en el planeta, determinando qué se ajusta y el peligro que involucra. Del mismo modo, exponer cómo Argentina, que ha sido primera en Latinoamérica, ha abordado la salud y estabilidad en el teletrabajo. Se obtuvo como resultados que en Argentina es una realidad hacer teletrabajo a partir de diferentes circunstancias como en casa o la movilidad; con los cuales se está logrando diversas ventajas, como el de la armonía familiar, progreso en niveles de productividad, eficiencia, sostenibilidad y más que nada satisfacción. No obstante, esta manera de trabajo necesita de correcta cultura de trabajo y de los individuos, del incremento de dominios sólidos y un maravilloso sistema de administración que posibilite que el teletrabajo progrese correctamente; así como además necesita de marcos normativos.

Orlando (2015), en su investigación sobre el efecto creado por la fijación del teletrabajo en los resultados de la administración de las empresas, por medio del análisis de caso de un área de una organización del sector financiero de la localidad de Bogotá, utilizó la metodología cuantitativa y cualitativa, de tipo detallado y explicativo, utilizando como instrumento de recolección de datos la encuesta con interrogantes cerradas y abiertas. La investigación comparativa muestra que los

teletrabajadores muestran más grande competitividad, lo que está enmarcado en las distintas señales adaptadas para este análisis de caso en relación a las diversas cambiantes consideradas: eficiencia, productividad y ausentismo, aun cuando en esta manera se le da más importancia a la administración y calidad de vida de los empleados. Con respecto a la variable precio – rendimiento de las posibilidades de trabajo, el trabajo de forma virtual marca divergencia ante la modalidad clásica en cuanto a la reducción de los gastos de operación de una plaza de trabajo lo cual disminuye el costo de producción.

Rojas (2016), realizó una investigación que tuvo como fin hacer un estudio de la modalidad de trabajo virtual y su repercusión en el rendimiento gremial de las organizaciones particulares de la ciudad de Quito - D.I.T. TELECOM. La variable Teletrabajo se estudió en 04 magnitudes: Legal, Tecnológica, Condiciones del medio ambiente de trabajo y modalidad implementada y la Variable Productividad se estudió en 04 magnitudes: Precios laborales de producción, costos de producción, Competitividad gremial y resultados de producción. Como metodología se usó la revisión teórica y legal, y la encuesta, como resultado se obtuvo que la modalidad de Teletrabajo crea una minimización de los precios (32,38 %), una productividad gremial de 2,87% y un grado de cumplimiento de fines de 3.9% más que los trabajadores de la modalidad clásica. Concluyendo que se propone a la organización D.I.T TELECOM, tener en cuenta a la modalidad de trabajo virtual como una preferencia para perfeccionar su rendimiento laboral.

Sánchez y García Vargas (2017), en su estudio que consideró como finalidad percibir el nivel de interacción de sus 2 cambiantes las cuales son: situaciones de trabajo, satisfacción gremial, y como muestra de análisis, 2 organizaciones aplicadas a la comercialización de prensas. Entre sus magnitudes de indagación poseemos: las categorías de trabajo, donde estima la entrada al trabajo, jornada laboral, los servicios prestados, formación, crecimiento, estabilidad y limpieza, estímulos y volumen de trabajo; las colaboraciones interindividuales, la comunicación, el clima laboral y la motivación. Los autores confirman que si las respuestas son propicias se llega a un nivel de satisfacción alto y si son desfavorables se llega a un nivel de satisfacción bajo. Asimismo, los autores llegaron a la conclusión de que la motivación extrínseca es una variable de

gratificaciones y crea satisfacción en todos los colaboradores. Uno de los componentes latentes además es la recompensa económica es decir el sueldo que tiene que estar dado por los cumplimientos y situación gremial del colaborador. La aspiración que tenga todas las piezas, o sea organización – trabajador va a ser distinto de organización a organización y de individuo a individuo.

Arce y Rojas (2020) en su investigación cuyo objetivo ha sido evaluar las conjeturas de que, a) los trabajadores de forma remota permanecen más satisfechos, b) los trabajadores de forma remota perciben menos estrés. Y usando el procedimiento de la encuesta, la cual se le hizo a 240 teletrabajadores y 224 trabajadores presenciales. Como resultado se obtuvo que los teletrabajadores perciben mayor satisfacción, al verificarse una diferencia significativa con interacción a la modalidad de trabajo (U de Mann-Whitney ($n_1 = 241$, $n_2 = 223$) = 22251,5, $p = 0,001$); y con en relación a la premisa de que los funcionarios teletrabajadores perciben menos estrés que los trabajadores presenciales, además se comprueba una diferencia significativa en medio de las maneras (U de MannWhitney ($n_1 = 241$, $n_2 = 223$) = 20864,5, $p = 0,000$). Se constata que los dos índices construidos tienen alta confiabilidad (alfa de Cronbach = 0,899). Concluyendo de esta forma que el teletrabajo es, en esta organización, una elección correcta referente a niveles de satisfacción y estrés.

En Perú, García (2017), en su investigación sostuvo como finalidad establecer qué nivel de interacción había entre clima, satisfacción y las ventas de los promotores de una compañía de telecomunicaciones de Lima en el año 2017. La investigación fue de tipo cuantitativa, correlacional. Como metodología se hizo un muestreo probabilístico a 178 colaboradores. Se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario con puntajes. Para los niveles de ventas, se laboró con los catálogos de ventas de cada colaborador. Se empleó la correlación de Spearman para la investigación por magnitudes de las cambiantes independientes y la correlación de Pearson para los puntajes totales. Como conclusión el autor propone que el clima y la satisfacción laboral se correlacionan de forma baja, pero significativa con la variable ventas. La valoración total de Clima y Satisfacción se localizaron por abajo del promedio. El autor recomienda a la

compañía hacer un análisis de clima y satisfacción anualmente, para lograr la optimización.

Cardoza, Hidalgo, Peña, y Torres (2019), realizaron una investigación en la Universidad de Chimbote, Perú. Con la intención de descubrir relación que existía entre sus 2 variables. Indagación cuantitativa, detallada correlacional, con 130 ayudantes administrativos entre varones (51) y féminas (79) de muestra, donde se sugiere, que la satisfacción de la vida se da respecto al núcleo familiar, sociedad y ciudadanía, en lo que la satisfacción laboral gira alrededor de las situaciones corporativas, unión del empleado con la organización y el agradecimiento gremial. La interacción es dependiente de todas las magnitudes mencionadas con contestación objetiva respecto a la valoración positiva que existe en medio de las magnitudes y la interacción entre las dos. Se determinó que la indagación con interacción directa significativa alta entre sus cambiantes de análisis, definiendo que a mayor satisfacción de la vida mayor satisfacción laboral.

Boada (2019), en su investigación tuvo como fin revisar la interacción entre la satisfacción laboral y el funcionamiento del puesto representante de estabilidad en una compañía de servicios de vigilancia localizada en el departamento de Lima. La investigación fue de tipo detallado correlacional, como metodología se usó un instrumento propio para estudiar el desempeño, y una encuesta de satisfacción laboral. Los dos formularios se emplearon en una muestra de colaboradores del puesto mánager de estabilidad. Como resultado se obtuvo que la relación entre satisfacción y desempeño laboral es significativa. También, se obtuvo que la dimensión de satisfacción laboral que muestra una mayor relación con el desempeño es el de la importancia de la labor. Sin embargo, la dimensión de satisfacción que obtuvo la interacción más baja con el desempeño ha sido el de satisfacción con el beneficio económico. El autor sugiere determinar mediante cuestionarios la satisfacción notada por los empleados, midiendo distintos puntos de satisfacción.

Chávez (2020), en su investigación tuvo como fin estudiar las consecuencias positivas o negativas que genera el trabajo remoto en los colaboradores de la oficina de Desarrollo Social del GORE Loreto. Para lo cual se utilizó un cuestionario.

Como resultados obtuvo que un 73% de los colaboradores encuestados confirman que tienen un apoyo técnico informático idóneo, teniendo como reto una buena calidad de conexión a Internet, el 81% confirma que la cantidad de trabajo ha aumentado, sin embargo, en cuanto al tiempo de trabajo en casa es idóneo. El 77% indica que su productividad se acrecentó. El 77% indica que su entorno familiar ha aumentado. Y el 73% indica que mejoró sus destrezas laborales. Los colaboradores confirman respecto a su hogar que el teletrabajo les quita el tiempo de viaje, el cual lo pasan con la familia. Como conclusión afirma que el teletrabajo aumenta la satisfacción laboral

Soto (2021) en su investigación que dispuso como finalidad determinar la satisfacción laboral en la modalidad de trabajo remoto y la productividad en 3 escuelas rurales. Contó con una muestra de 58. Como instrumento de recolección se utilizó el Cuestionario. Como resultado se obtuvo que existe relación entre satisfacción laboral en la modalidad de trabajo remoto y la productividad. Obteniendo que un 41% una alta satisfacción laboral y un 24% presentó una baja satisfacción laboral, esto último debido a las condiciones no favorables entre las que destacaron: el área o espacio para la oficina remota y la falta de capacitación por parte del empleador.

Actualmente existen muchos autores que definen el teletrabajo, uno de los autores más reconocidos por ser uno de los primeros fue el dado por Jack M. Nilles, (1994) (Citado por Varas, 2019). quien define “el teletrabajo se puede entender como el uso de ordenadores y telecomunicaciones de forma que convierte la geografía de siempre del trabajo y tiene, como colaborador, a una persona que emplea la tecnología de un modo que sustituye las delimitaciones clásicas del espacio y el tiempo en el trabajo”.

Nilles (1988) (Citado por Suarez, 2020), nos dice que el teletrabajo: “Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los tele-trabajadores para la implementación exitosa y sostenible”.

El trabajo remoto es una forma de ofrecer servicios que ejerce un individuo en calidad de trabajador desde su hogar o lugar de aislamiento a través de algún medio (El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

El trabajo remoto se distingue por el rendimiento dependiente de tareas sin la presencia física del colaborador, llamado “teletrabajador”, en la institución con la que tiene lazo laboral, por medio de recursos informáticos, de telecomunicaciones y parecidos, por los que se ejecuta a su vez el control y la supervisión de las tareas. Son componentes que contribuyen a clasificar la condición subalterna de este modo de laborar el abastecimiento por el contratista de los requerimientos físicos y métodos informáticos, la subordinación tecnológica y el dominio de los resultados, entre otros (D. S. No 017-2015-TR, 2015).

El teletrabajo está vinculado con 02 componente, que son: el trabajo oficial y la interrelación con los sistemas de información y son escasamente frecuentes en el grupo de sueldos insuficientes y escaso nivel educativo (Toschi, 2020)

Por encima de la definición, el trabajo remoto se comprende desde sus características: (1) Una acción laboral que se realiza afuera de la institución en la cual se encuentran localizados todas las etapas. (2) El empleo de tecnologías para ayudar al contacto de los colaboradores sin necesitar estar en un entorno físico definido para lograr sus objetivos. (3) Un ejemplo organizacional distinto al típico que reconsidera los modos de comunicación interior de la institución y en efecto origina nuevos mecanismos de verificación y rastreo del trabajo (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2013)

El teletrabajo se clasifica en: independiente: colaboradores autónomos que emplean elementos informáticos para llevar a cabo sus trabajos de forma virtual. Complementario: colaboradores con contrato de trabajo que laboran pocos días de la semana de forma virtual haciendo uso los elementos informáticos. Portátil: colaboradores que utilizan sus celulares u ordenadores portátiles para llevar a cabo sus trabajos. Se retiran frecuentemente de la institución en el proceso de su trabajo (Domínguez, 2020).

El teletrabajo da ventajas para la organización, el trabajador y el ámbito o medio ambiente. Ello, sin embargo, a tales ventajas se oponen a igual tiempo desventajas o problemas para la compañía y el trabajador.

Tabla 1

Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

	Ventajas	Desventajas
Empresa	Economizar recursos	Falta de normativa, o una vez que existe, su regulación podría ser incompleta.
	Mejora de la imagen institucional	Desconfianza o resistencia del trabajador
	Aumento de la productividad.	Disminución de la confidencialidad
	Permisividad para el contrato de empleados	Abastecimiento de los teletrabajadores podría ser excesivamente costoso
	Oportunidad de ingreso de personas competentes o discapacitadas	
	Reducción de los costos laborales	
Trabajador	Trabajo en el medio casero o familiar	Extensas jornadas laborales
	Probabilidad de laborar sin descuidar otras obligaciones particulares o parientes.	Inmovilización profesional
	Más grande soberanía profesional o libertad en el manejo de las labores.	Remuneración a destajo
	Capacidad de acceder a diversas colocaciones	Control irrazonable del empleador sobre el teletrabajador, que puede alterar la salud emocional
	Flexibilidad en el manejo del tiempo de trabajo	Potenciación de las prácticas y preferencias propias del teletrabajador
	Oportunidad de trabajar en un lugar donde el trabajo escasea.	
Entorno medio ambiente	o Economizador de energía.	
	Disminución de la contaminación en el medio ambiente	
	Permite el trabajo de personas que son alejadas o excluidas del mundo laboral	
	Desarrollo de lugares privados del acceso a las tecnologías y servicios en estas introducidos.	

Nota. Fuente: Saco, 2007

En Perú el derecho a laborar es un derecho humano que todo Estado debe promocionar y asegurar. En el artículo 22 de la Constitución Política del Perú decreta que: "Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del

bienestar social y un medio de realización de la persona”. Sobre el trabajo, también el artículo 23 de la Constitución Política señala: El Estado promueve condiciones para el aumento social y económico, en particular por medio de políticas de impulso del trabajo beneficioso y de enseñanza para el trabajo. Consciente de su deber al trabajo y de la necesidad de impulsar las condiciones económicas y sociales que permitan la generación de puestos de trabajo, el Estado peruano emitió la Ley del Teletrabajo. (Valencia, 2017).

Factores que ayudan a lograr el éxito del teletrabajo:

“La costumbre de la institución: el funcionamiento del trabajo remoto a causa de los jefes fomenta a sus colaboradores en capacidades ambientales, transparencia, realización en averiguación y novedad” (Agudo, 2014).

“Origina un medio ayuda: medio de ayuda entre jefes y colaboradores fomenta los valores, objetivos y liderazgo de la institución” (Agudo, 2014).

“Sistemas de gestión y buenas prácticas: implantación de sistemas de gestión en los procesos de negocio y flujos de trabajo permitiendo a los teletrabajadores coordinar tareas, control de plazos, planificación y gestión del tiempo” (Agudo, 2014).

“capacidad del colaborador: la formación al mando de la organización implicará una más grande generación de capacidades logrando las ya fomentadas. También, la capacidad profesional y académica que tiene el colaborador dejará generar aquellas capacidades siendo de mayor trascendencia para las instituciones en el momento de requerir personal. Además, es fundamental una constante cambio y conocimiento en Tecnología de información” (Agudo, 2014).

“Nuevas virtudes: Confianza entre jefes, colaboradores, proveedores y clientes, comprensión hacia los clientes y más calidad de comunicación” Steimberg, (2008) (Citado por Agudo, 2014).

Para el análisis de la variable teletrabajo se considerará a Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell (2014), quienes identificaron 08 dimensiones sobre teletrabajo. Sin embargo, para fines de esta investigación se utilizarán 04

dimensiones: Dimensión tecnológica, Dimensión organizacional, Dimensión de gestión, Dimensión de productividad

“Dimensión social: el teletrabajo a nivel social influye en un aumento sostenibilidad minimizando las emisiones de carbono, reduciendo la dependencia de las importaciones de combustible y reduciendo la necesidad de invertir en transporte. Así como también ayuda con el aumento laboral de las mujeres y mayor acceso para trabajar en áreas rurales y en desarrollo.” (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014)

“Dimensión tecnológica: El teletrabajo requiere infraestructura y habilidades tecnológicas específicas. Aparte de los aspectos relacionados con la formación y la provisión de tecnología esto requiere la consideración del soporte técnico y los aspectos de seguridad al acceder a los datos y comunicación fuera de las redes corporativas.” (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014)

“Dimensión organizacional: el teletrabajo contribuye a mejorar el desempeño de una organización. Ya que puede aumentar la agilidad de una organización al permitir que sus miembros accedan a información relacionada con el trabajo independientemente del tiempo y el espacio. El teletrabajo también ayuda a reducir los gastos, en cuanto a bienes raíces y equipos. Además, el teletrabajo proporciona a las organizaciones un medio para demostrar su compromiso con el personal y su bienestar. El teletrabajo aumenta la moral laboral entre el personal y ayuda a contratar y retener personal.” (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014)

“Dimensión de gestión: Desde una perspectiva de gestión, el teletrabajo requiere nuevos medios para evaluar y proporcionar retroalimentación sobre el desempeño del personal, ya que no requieren observación directa y retroalimentación inmediata. Por lo tanto, el teletrabajo requiere el uso de prácticas de gestión que se basan en el establecimiento de objetivos y no en la supervisión directa, esto puede reducir la necesidad general de mandos intermedios necesitando así un solo gerente.” (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014)

“Dimensión de colaboración: El teletrabajo también está asociado con desafíos para la colaboración y el trabajo en equipo. La reducción de las interacciones directas entre el personal puede reducir la confianza. Dado que los colegas que

trabajan a distancia no pueden verse trabajando, puede existir la percepción de que el teletrabajo es una excusa para holgazanear o fines de semana extralargos.” (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014)

“Dimensión de productividad: Desde la perspectiva de los empleados individuales, existe una mayor productividad como resultado del teletrabajo. Debido al tiempo que se ahorran en desplazamientos hacia y desde el trabajo. Además, como teletrabajadores, potencialmente tienen más autonomía sobre cómo estructuran su trabajo, pueden alinear mejor su trabajo con ciclos de productividad individuales.” (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014)

“Dimensión del empleado: Los teletrabajadores pueden estar menos sujetos al estrés laboral y las exigencias de etiqueta. Sin embargo, con el tiempo, esto puede reducir la identificación de los teletrabajadores con sus organizaciones.” (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014)

“Dimensión de la vida: El teletrabajo permite una mayor libertad con respecto a dónde los empleados pueden vivir. El teletrabajo también ayuda a reducir el estrés y permitir la participación en el trabajo cuando se padecen enfermedades leves. Además, el teletrabajo permite una mejor coordinación de los compromisos laborales y de la vida como el hacerse cargo de las tareas del hogar o familiares dependientes. El teletrabajo contribuye a combinar el trabajo y la vida.” (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014).

Pages (2020) citando a Boada y Tous (1993) nos dice que empezando de un investigación de contenido, la satisfacción laboral se precisa en base a la disposición formada a partir de la apreciación de la calidad de vida laboral y que permite una relación interior positiva con los colegas en el marco de la igualdad institucional en beneficio al agradecimiento de la tarea de trabajo laborada (por sus jefes o la administración) haciendose cargo de elevadas competencias de trabajo (encuadrado en lo social, alcanzando posiciones y reputación).

Robbins y Coulter (1996) (Citado por Canton y Tellez, 2016). Definen la satisfacción laboral “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia

el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Para Spector (2002) (Citado por Pages, 2020) es la disposición que evidencia las apreciaciones de los individuos respecto a sus trabajos en general, manifestando el nivel en que están satisfechos con sus trabajos e instituciones.

La tabla 2 muestra una relación de los elementos ocupacionales que habitualmente se asocian con los grados de satisfacción en el trabajo de los colaboradores. Un efecto principal de las relaciones recomendadas es que talvez la satisfacción obedecería evaluarse principalmente un conocimiento de la experiencia de la labor del colaborador. En consecuencia, altos grados de insatisfacción talvez indiquen a los jefes la vida de dificultades: con las restricciones de la planta, el sistema de remuneraciones de la institución, el rol del colaborador en la institución, por elegir solamente ciertos (Hellriegel y Slocum, 2004)

Tabla 2

Efectos de diversos factores laborales sobre la satisfacción en el empleo

FACTORES LABORALES	EFFECTOS
El trabajo por su cuenta	
Retador	El trabajo psicológicamente arduo que el empleado es apto de ejecutar con aceptación es satisfactorio.
Requerimientos físicos	El trabajo fatigoso es insatisfactorio
Interés personal	El trabajo interesante desde el punto de vista individual es satisfactorio
Estructura de gratificaciones	Las gratificaciones que son por igual y proveen retroalimentación para el oficio son satisfactorias
Condiciones de trabajo	
Físicas	La satisfacción requiere de igualar los requisitos de trabajo con los requerimientos físicos
Alcance de objetivos	Las situaciones de trabajo que estimulan el alcance de objetivos son satisfactorias
En sí mismo	Una mayor autoestima conduce a la satisfacción laboral
Otros en la institución	Los colaboradores se percibirán satisfechos con jefes, compañeros o subordinados que les ayuden a conseguir gratificaciones. Los individuos tendrán más satisfacción con colegas que ven las cosas igual que ellos
Organización y administración	Los colaboradores estarán felices con instituciones que tienen políticas y método orientados a apoyarlos para conseguir gratificaciones. Los individuos tendrán insatisfacción con roles discordantes y/o equivocos dados por la institución

Prestaciones complementarias	Para todos los colaboradores las prestaciones no tienen un firme predominio sobre la satisfacción laboral
-------------------------------------	---

Nota. Fuente: Hellriegel y Slocum, 2004

La satisfacción laboral es fundamental por tres argumentos, ya que: Hay pruebas que los colaboradores insatisfechos no logran el trabajo con más regularidad y acostumbran abdicar más, se demostró que los colaboradores satisfechos disfrutaban de buena salud y viven más años. La satisfacción laboral se manifiesta en la vida especial del colaborador. La satisfacción gremial es fundamental en todo tipo de labor; no solo en términos del bienestar óptimo de los individuos donde desee que laboren, sino además en términos de rendimiento y calidad Robbins, S. (2004) (Citado por García, 2018).

De esta forma además es fundamental pues no solo es dependiente de los grados remunerativos si no del sentido que el colaborador les dé a sus labores. Las tareas podrían ser la consecuencia de la felicidad y la paz de un individuo, o todo lo opuesto.

Los efectos de la satisfacción laboral son: Satisfacción y productividad: Los principales puntos sobre la interacción satisfacción-productividad tienen la posibilidad de abreviar en la aseveración de que un colaborador satisfecho es un colaborador beneficioso. Las empresas con colaboradores más felices tienden a ser más eficientes que las empresas con colaboradores menos felices, las investigaciones se han enfocado en las personas más que en las empresas, y que las medidas de grado personal del rendimiento no le dan importancia cada una de las relaciones y dificultades de la labor. Satisfacción y ausentismo: Las patologías son la primordial causa del ausentismo en la organización es una interacción negativa recurrente entre satisfacción y ausentismo, supone que los colaboradores infelices tienen más posibilidades de ausentarse en la labor, esto puede dañar a los colaboradores que permanecen felices a que hagan lo mismo para poder disfrutar ellos además de los roles que no involucran castigo. Satisfacción y rotación: La satisfacción tiene una interacción negativa con la rotación, es una relación más fuerte que la reflejada con el ausentismo. Los componentes como las condiciones del mercado laboral, las expectativas sobre oportunidades cambiantes de la labor

y la pertenencia en la institución, son limitaciones importantes para dictaminar de verdad dejar el trabajo de hoy Robbins, S. (2004) (Citado por García, 2018).

Otro aspecto que es primordial tener en cuenta en la satisfacción laboral, es la interacción existente entre el querer, el deber y el poder hacer. Por consiguiente, tenemos la posibilidad de asegurar que: “si existe convergencia entre lo cual se desea, se debería y se puede hacer, entonces va a ser viable conseguir la Satisfacción laboral”. Teresa Cruz Cordero (2005) (Citado por Vallejo, 2010).

Figura 1

Diagrama de convergencia: Quiero-Debo-Puedo



Los colaboradores evidencian su insatisfacción de distintas posibilidades. Ejemplificando, podrían quejarse, sublevarse, tomar bienes de la compañía o eludir parte de sus obligaciones. La Figura 1 presenta 04 respuestas que no concuerdan en dos dimensiones: afán constructivo/destructivo y actividad/ pasividad

Figura 2

Respuestas de Insatisfacción laboral



Este representativo amplía la observación de los empleados e incluye manifestación y fidelidad: comportamientos productivos que permiten a las personas soportar situaciones desagradables o revivir un estado laboral exitoso. Apoya a entender estados como las que se muestran, a veces, en la situación de colaboradores nombrados, donde la baja satisfacción laboral va vinculada a una mínima rotación. Muy seguido, tales colaboradores expresan su insatisfacción a través de quejas. Estos dispositivos de expresarse posibilitan a los colaboradores continuar en su trabajo, al tiempo que se prueban de actúan para mejorar el caso (Atalaya, 1999) (Citado por Vereau, 2018).

Para estudiar la variable satisfacción laboral se mantuvo en consideración dos teorías: de los dos elementos y de motivación humana. La teoría de los dos factores fue dada por Herzberg (1968) (Citado por Orbe, 2019), aquí se estima que la motivación del individuo requiere de una dimensión higiénica y una motivacional.

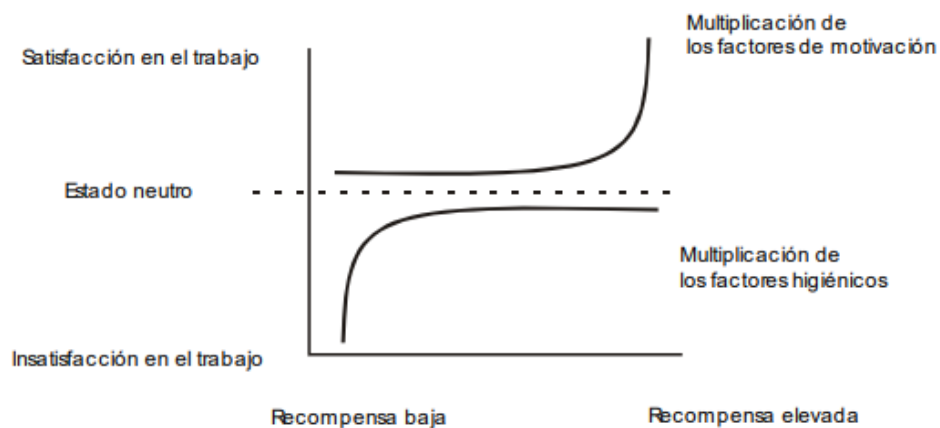
Para la presente investigación se tuvo como primera dimensión la satisfacción extrínseca (dimensión de higiene) “son elementos externos asociados con el contexto del colaborador donde realiza sus tareas laborales y se acostumbre ser utilizados como incentivo para el colaborador. Si los elementos higiénicos son gratos, entonces imposibilita que se genera la insatisfacción, pero no aumentan la

satisfacción. Los elementos de higiénicos son extrínsecos a la labor y conllevan a precaver la insatisfacción laboral ya que responde al ambiente y entorno laboral”.

La segunda dimensión que se tuvo en cuenta fue la dimensión Satisfacción intrínseca (dimensión de motivación) “Los elementos motivadores o intrínsecos se asocian con la satisfacción relacionado al trabajo y con la conveniencia que tiene el colaborador en usar sus capacidades personales. Satisfacen la necesidad de desarrollo o autorrealización” Herzberg (1968) (Citado por Orbe, 2019)

Figura 3

La influencia de los factores de la motivación sobre la satisfacción en el trabajo



Para la presente investigación se tuvo en cuenta la teoría de motivación humana de Maslow (1954) (citado por Arias, 2021) la cual está basada en las clases de las necesidades personales y se hallan estructuradas con una pirámide, donde las necesidades más bajas que tiene el individuo, se encuentran debajo de la pirámide, mientras que las necesidades secundarias asociadas con las que posibilitan un crecimiento mental en el individuo, se sitúan en la punta de la pirámide (Figura 2).

Figura 4

Jerarquía de necesidades de Maslow



III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio es aplicado y de nivel correlacional, debido a que “dispone asociaciones entre las variables a través de un modelo probable en una porción de la investigación” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

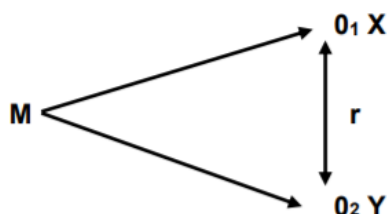
Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, es decir que se manipulo a cero variables. De corte transversal ya que los datos recopilados se generaron en un punto definido (Hernández y Mendoza, 2018).

Como sinopsis de investigación se utilizó el siguiente:

Figura 5

Diseño de Investigación



Dónde:

M: Muestra de estudio de la investigación.

X: Satisfacción laboral

Y: Trabajo remoto docente

O1 – O2: Puntuaciones de las variables

r: Correlación

3.2. Variable y Operacionalización de las variables:

Variable Independiente: Teletrabajo

Definición conceptual:

Nilles (1988) (Citado por Suarez, 2020) define al teletrabajo como: “Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en

tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los teletrabajadores para la implementación exitosa y sostenible”.

Definición operacional:

Para el análisis de la variable teletrabajo se consideraron 04 dimensiones: Dimensión de productividad, Dimensión tecnológica, Dimensión organizacional, Dimensión de gestión, (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014).

Indicadores: Se utilizaron 17 indicadores

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

Robbins y Coulter (1996) (Citado por Canton y Tellez, 2016) Definen la satisfacción laboral “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Definición operacional:

Frederick Herzberg (1968) (Citado por Orbe, 2019) declara: “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, y puede ser intrínseca y extrínseca. Se utilizó la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma, 2005 (Citado por Arias, 2021), con la ayuda de un cuestionario de 27 ítems. Como variables se consideraron a la satisfacción extrínseca y a la satisfacción intrínseca

Indicadores:

Satisfacción extrínseca:

La satisfacción extrínseca es la motivación con un impulso externo que trae consigo como una gratificación o premio por la tarea que desempeña cada persona, porque muchas ocasiones atrae a u individuo. No siempre es la tarea que realiza lo deseable, más bien es lo que acepta como gratificación (Gamarra, 2018).

Para la variable satisfacción extrínseca se consideraron dos indicadores de nueve y cinco ítems.

Satisfacción intrínseca:

La satisfacción intrínseca está dada dentro de uno mismo, se evidencia cuando un individuo tiene cariño sincero a la tarea que realiza y está asociada principalmente con la autoestima y la autosatisfacción. Asimismo, plantea la motivación natural que implica el ambiente, el interés individual y el trabajo para alcanzar y mejorar competencias y capacidades (Gamarra, 2018).

Para la variable satisfacción extrínseca se consideraron dos indicadores de ocho y seis ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La Población se determina como “el grupo de sujetos u objetos de utilidad o dimensiones alcanzadas a través de todos los sujetos u objetos de utilidad” (Robles, 2019)

La población estuvo compuesta por 29 colaboradores de la ONP sede Piura

Criterios de inclusión:

Colaboradores que se encuentran realizando funciones administrativas bajo el Régimen CAS DL. 1057 y Ley SERVIR 30057.

Criterios de exclusión:

Colaboradores que no se encuentran realizando funciones administrativas.

Muestra

La muestra “es una porción o parte de la población de utilidad” (Robles, 2019)

La muestra de estudio correspondió a 29 colaboradores de la ONP sede Piura.

Muestreo:

Para este trabajo de investigación el muestreo fue censal ya que se consideró a toda la población, dado que la población es pequeña. Contrario a la encuesta por muestreo, el censo se encarga de obtener información con respecto de la totalidad de una población (Ramos, Del Aguila y Balazar, 2020).

Unidad de análisis:

Colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

La técnica es el procedimiento que se selecciona considerando el contexto y el objetivo que se establece (Ministerio de educación, 2020).

En el trabajo investigativo se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumento:

El instrumento de recopilación de datos es el mecanismo o medio que se utilizará en la técnica seleccionada (Ministerio de educación, 2020).

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario referente a la técnica de la encuesta.

Validez: el instrumento cuestionario, fue legitimado por el juicio de expertos con competencias de las variables del presente estudio y considerando los objetivos propuestos. Hernadez, Fernández y Baptista (2014) nos dicen que la validez de un instrumento evidencia la efectividad de este en cuanto al nivel de efectividad al cuantificar la variable interesada. (Ver Anexo N° 03)

Confiabilidad: Se realizó la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS versión 22. Hernadez, Fernández y Baptista (2014) concluyen que esta es la prueba más usada debido a la simplicidad para decidir su fiabilidad, originando coeficientes de fiabilidad con una categoría entre cero a uno y que se usa una vez que se realizan aparatos de escala, permitiendo medir los objetos propuestos.

3.5. Procedimientos

Para recaudar los datos indispensables para la investigación se procedió a solicitar una autorización a la Directora general de la oficina de recursos humanos - ONP, para aplicar los cuestionarios a los colaboradores.

Este cuestionario frente a el caso presente que el territorio y el planeta cruza se hizo por medio de medios virtuales, usando Google Forms el cual genera un link URL.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar y analizar los datos, se hizo el traslado de las respuestas extraídas de las encuestas a una hoja EXCEL, para el filtrado de los resultados y sustituirlos por números siguiendo el método de las escalas de Likert planteadas.

Después, con la base de datos numérica y filtrada, se trasladó a una hoja de SPSS para realizar el análisis correlacional de las variables a través del coeficiente de correlación de Spearman y dimensiones que permitieron definir la relación entre el Teletrabajo y la Satisfacción laboral, indicando todo esto en cuadros que ayudan la observación clara de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

La ética de la indagación en seres vivos se fundamenta en tres principios básicos que se piensan la base de cada una de las normas o pautas que la regulan: Respeto por los individuos, beneficencia y justicia. Dichos principios se piensan principios universales que trascienden los parámetros geográficos, culturales, económicos, legales y políticos. Los estudiosos, las instituciones, y, por cierto, las comunidades permanecen forzados a asegurar que dichos principios se cumplan cada vez que se hace una averiguación con seres vivos (Álvarez, 2018).

La presente investigación se realizó considerando la sinceridad de la información obtenida sin cambios o variaciones de resultados y guardando el anonimato de los colaboradores, para la realización del estudio se gestionó la autorización de la directora general de la oficina de recursos humanos - ONP, de la misma forma permaneció el respeto sin dar opiniones sobre los encuestados.

IV. RESULTADOS

BAREMACIÓN

Para determinar las clases de la variable de **teletrabajo y satisfacción laboral** se ha utilizado la técnica de baremación percentilica; teniendo en cuenta que los valores provienen de puntajes medidos en escala ordinal, se han empleado el percentil 33 y 66.

Estadísticos

	N		Percentiles	
	Válido	Deficiente	Regular	Eficiente
Teletrabajo	29	29-129	130-136	137-145
Productividad	29	11-49	50-52	53-55
Tecnológica	29	9-39	39-43	44-45
Organizacional	29	3-13	14	15,00
Gestión	29	6-27	28	29-30
		Insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho
Satisfacción laboral	29	27-112	113-122	123-135

PRUEBA DE NORMALIDAD

Se emplea para precisar si un grupo de datos está bien ejemplificado por una dispersión normal o no, o para medir la posibilidad de una variable al azar de fondo es que se dispersa normalmente. Cuando el número de datos tiene como máximo 50 se recomienda la utilización de la prueba de Shapiro-Wilk, mientras si es 50 o más Kolmogorov-Smirnov.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,811	29	,000
Satisfacción laboral	,837	29	,000

Se ha logrado determinar que las variables de estudio no se distribuyen normalmente, se recomienda la utilización de pruebas no paramétricas, en este análisis la prueba de correlación de spearman.

Objetivos específicos:

1. Determinar la relación entre Dimensión de productividad y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, OE1

Tabla 3.

Correlación de spearman entre la dimensión de productividad de Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Productividad	Coefficiente de correlación	,241
	P-valor	,209
	N	29

Nota: Fuente: cuestionario aplicado

Hipótesis nula (Ho): La Dimensión de productividad no se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

Hipótesis alterna (H1): La Dimensión de productividad se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

Se ha conseguido precisar que no existe una relación estadísticamente significativa entre los puntajes de productividad y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es más alta del 5 %, asimismo se evidencia una correlación directa baja. Expone que se admite la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna, entonces la dimensión de productividad no se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Tabla 4.

Nivel de productividad del Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

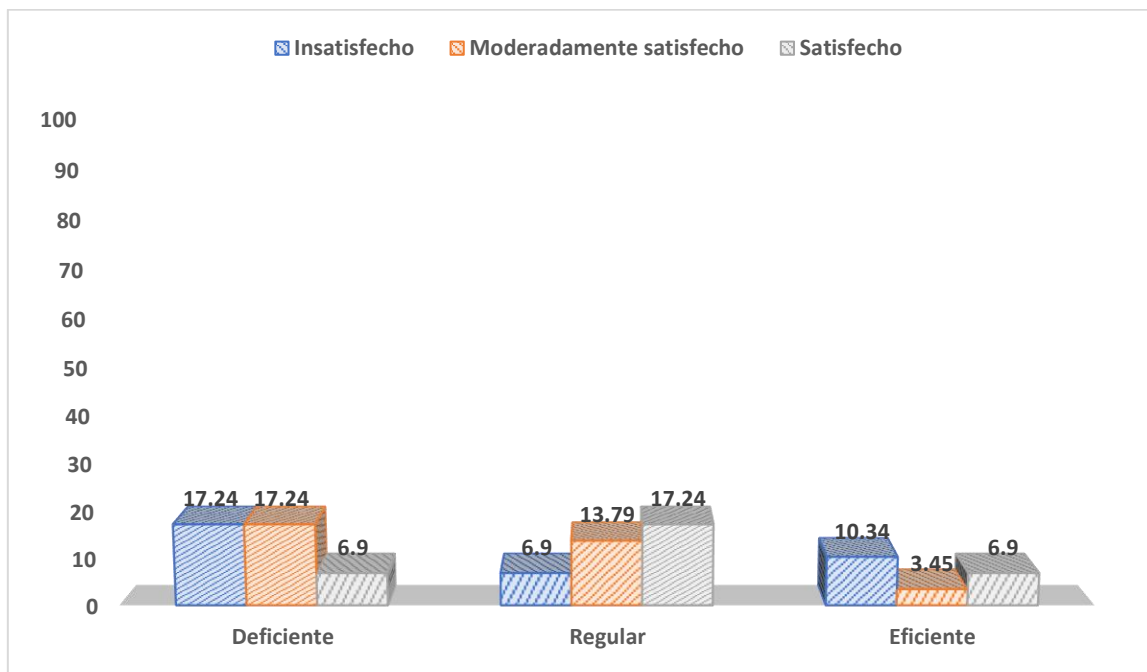
	Satisfacción laboral							
	Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	n	%
Deficiente	5	17,24	5	17,24	2	6,90	12	41,38
Regular	2	6,90	4	13,79	5	17,24	11	37,93
Eficiente	3	10,34	1	3,45	2	6,90	6	20,69
Total	10	34,48	10	34,48	9	31,03	29	100,00

Nota: Fuente: elaboración propia

Del total de los investigados se ha conseguido precisar que el 41,38% de estos tienen un nivel deficiente de productividad de los cuales el 17,24 % su nivel de satisfacción laboral es de insatisfecho mientras que el 6,90 % es satisfecho.

Figura 6

Nivel de productividad del Teletrabajo y satisfacción laboral



2. Determinar la relación entre Dimensión tecnológica y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, OE2

Tabla 5.

Correlación de spearman entre la dimensión de tecnológica de Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Tecnológica	Coeficiente de correlación	,559**
	P-valor	,002
	N	29

**p<0.01(altamente significativo)

Nota: Fuente: cuestionario aplicado

Hipótesis nula (Ho): La Dimensión tecnológica no se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

Hipótesis alterna (H2): La Dimensión tecnológica se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

Se ha conseguido precisar que existe una alta relación estadísticamente significativa entre los puntajes de Tecnológica y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es más baja del 1 %, asimismo se evidencia una correlación directa moderada. Expone que se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la Hipótesis nula, entonces la dimensión de tecnología se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Tabla 6.

Nivel tecnológico del Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

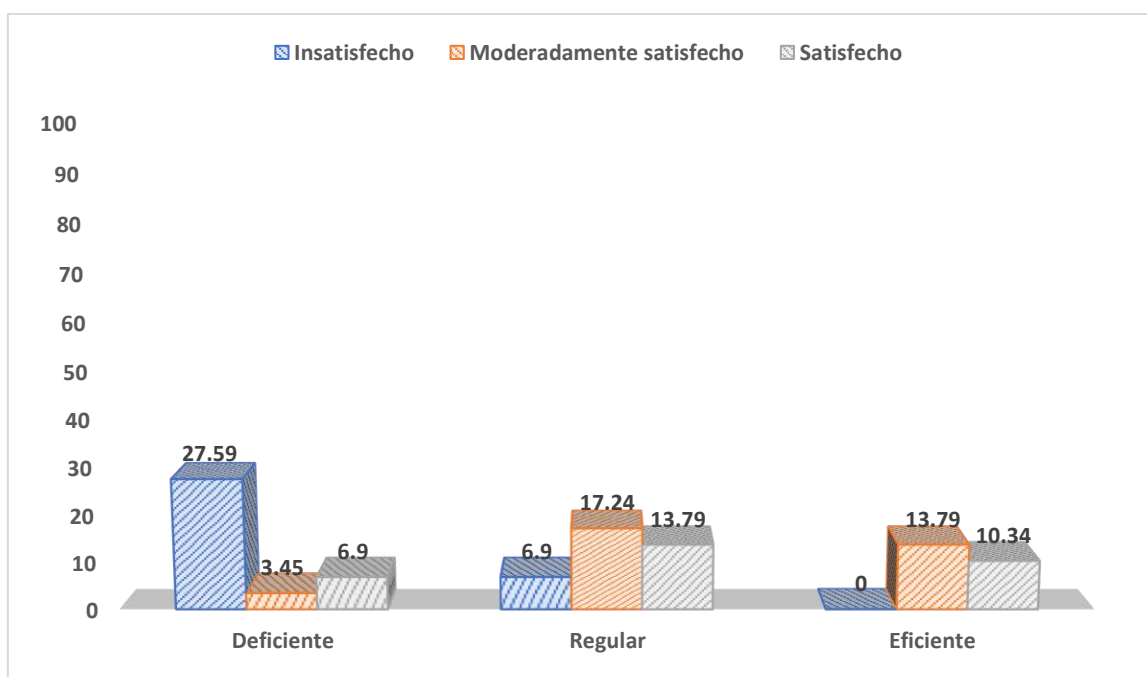
Tecnológico	Satisfacción laboral							
	Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	n	%
Deficiente	8	27,59	1	3,45	2	6,90	11	37,93
Regular	2	6,90	5	17,24	4	13,79	11	37,93
Eficiente	0	,00	4	13,79	3	10,34	7	24,14
Total	10	34,48	10	34,48	9	31,03	29	100,00

Nota: Fuente: elaboración propia

Del total de los investigados se ha conseguido precisar que el 37,93% de estos tienen un nivel deficiente en la dimensión tecnológica de los cuales el 27,59 % su nivel de satisfacción laboral es de insatisfecho mientras que el 3,45 % es moderadamente satisfecho.

Figura 7

Nivel tecnológico del Teletrabajo y satisfacción laboral



3. Determinar la relación entre Dimensión organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, OE3

Tabla 7.

Correlación de spearman entre la dimensión organizacional de Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Organizacional	Coefficiente de correlación	,070
	P-valor	,719
	N	29

Nota: Fuente: cuestionario aplicado

Hipótesis nula (Ho): La Dimensión organizacional no se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Hipótesis alterna (H3): La Dimensión organizacional se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Se ha conseguido precisar que no existe una relación estadísticamente significativa entre los puntajes de la dimensión organizacional y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es más alto del 5 %, asimismo se evidencia una correlación directa muy baja (,070). Expone que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna, entonces la dimensión organizacional no se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Tabla 8.

Nivel de la dimensión organizacional del Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

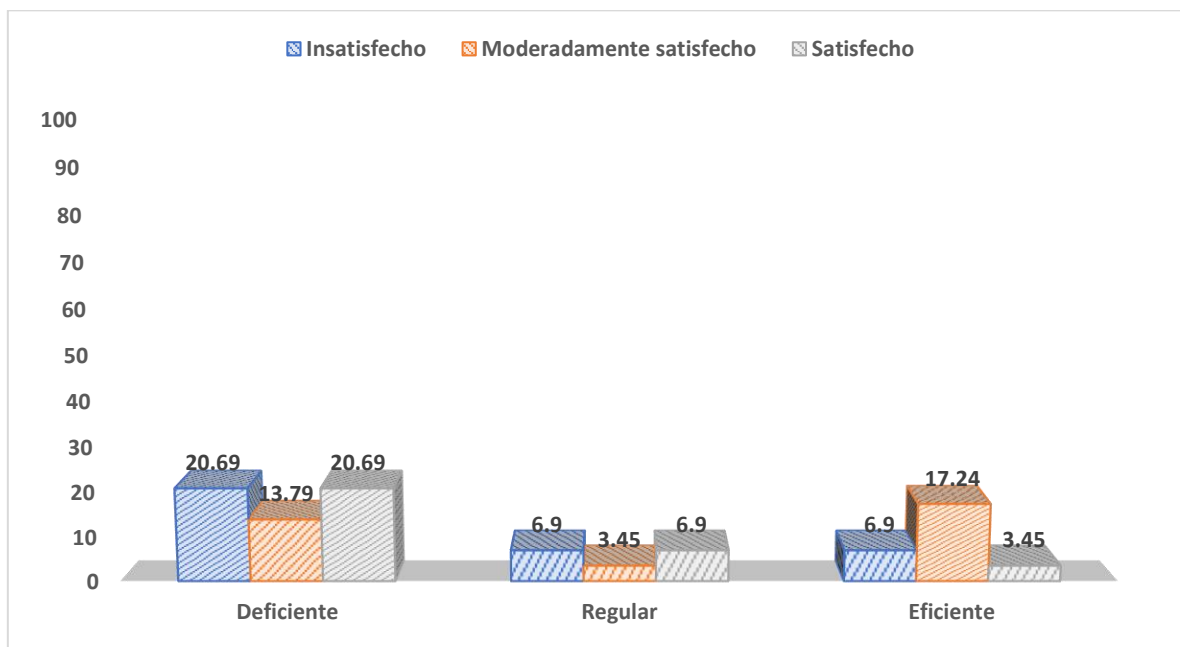
	Satisfacción laboral							
	Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	n	%
Deficiente	6	20,69	4	13,79	6	20,69	16	55,17
Regular	2	6,90	1	3,45	2	6,90	5	17,24
Eficiente	2	6,90	5	17,24	1	3,45	8	27,59
Total	10	34,48	10	34,48	9	31,03	29	100,00

Nota: Fuente: elaboración propia

Del total de los investigados se ha conseguido precisar que el 55,17 % de estos tienen un nivel deficiente en la dimensión organizacional de los cuales el 20,69 % su nivel de satisfacción laboral es de insatisfecho mientras que el 13,79 % es moderadamente satisfecho.

Figura 8

Nivel organizacional del Teletrabajo y satisfacción laboral



4. Determinar la relación entre Dimensión de gestión y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, OE4

Tabla 9.

Correlación de spearman entre la dimensión de gestión de Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Organizacional	Coefficiente de correlación	,142
	P-valor	,461
	N	29

Nota: Fuente: cuestionario aplicado

Hipótesis nula (Ho): La Dimensión de gestión no se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Hipótesis alterna (H4): La Dimensión de gestión se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Se ha conseguido precisar que no existe una relación estadísticamente significativa entre los puntajes de la dimensión de gestión y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es más alta del 5 %, asimismo se evidencia una correlación directa muy baja (,142). Expone que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alterna, entonces la dimensión de gestión no se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Tabla 10.

Nivel de la dimensión de gestión del Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

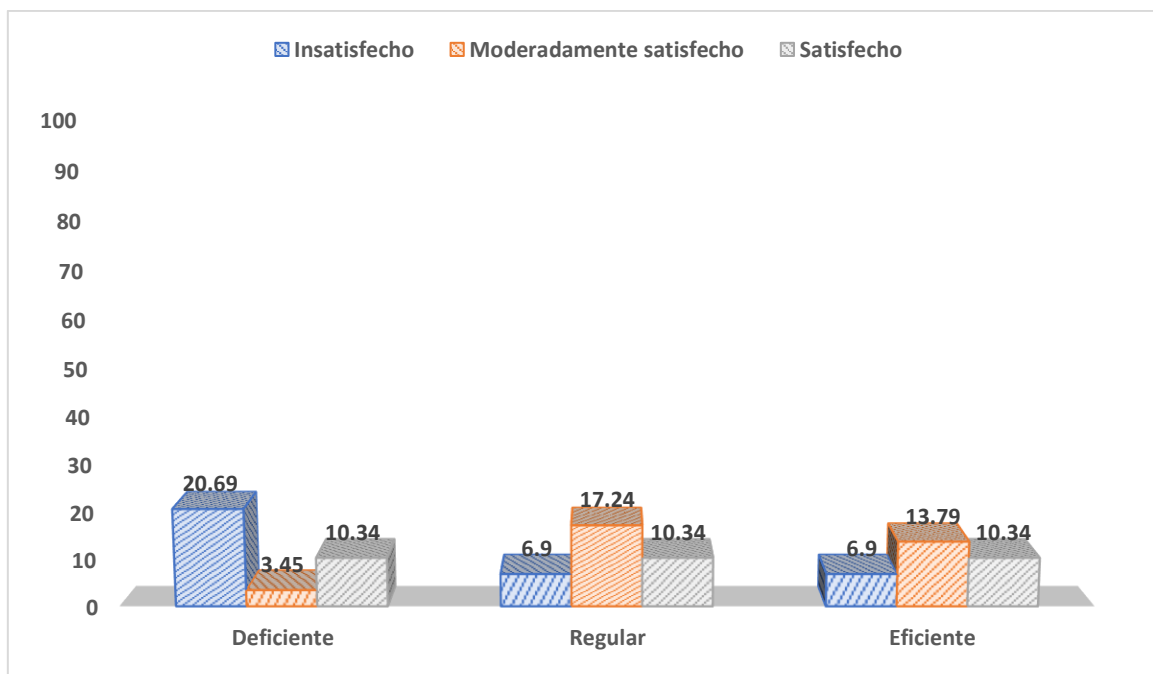
Nivel de gestión	Satisfacción laboral							
	Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	n	%
Deficiente	6	20,69	1	3,45	3	10,34	10	34,48
Regular	2	6,90	5	17,24	3	10,34	10	34,48
Eficiente	2	6,90	4	13,79	3	10,34	9	31,03
Total	10	34,48	10	34,48	9	31,03	29	100,00

Nota: Fuente: elaboración propia

Del total de los investigados se ha conseguido precisar que el 34,48 % de estos tienen un nivel deficiente en la dimensión de gestión de los cuales el 20,69 % su nivel de satisfacción laboral es de insatisfecho mientras que el 3,45 % es moderadamente satisfecho.

Figura 9

Nivel de gestión del Teletrabajo y satisfacción laboral



Objetivo General

Objetivo General: Determinar la relación entre Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Tabla 11

Correlación de spearman entre Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Teletrabajo	Coefficiente de correlación	,584*
	P-valor	,040
	N	29

*p<0.05(significativa)

Nota: Fuente: cuestionario aplicado

Hipótesis nula (Ho): El teletrabajo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

Hipótesis alterna (H): El teletrabajo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

Se ha conseguido precisar que existe una relación estadísticamente significativa entre los puntajes de teletrabajo y la satisfacción laboral, esto dado que el p-valor es más baja del 5 %, asimismo se evidencia una correlación directa moderada (,584). Expone que se acepta la Hipótesis alterna y se rechaza la Hipótesis nula, entonces la dimensión de gestión se relaciona significativamente con la variable de satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

Tabla 12.

Nivel de Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.

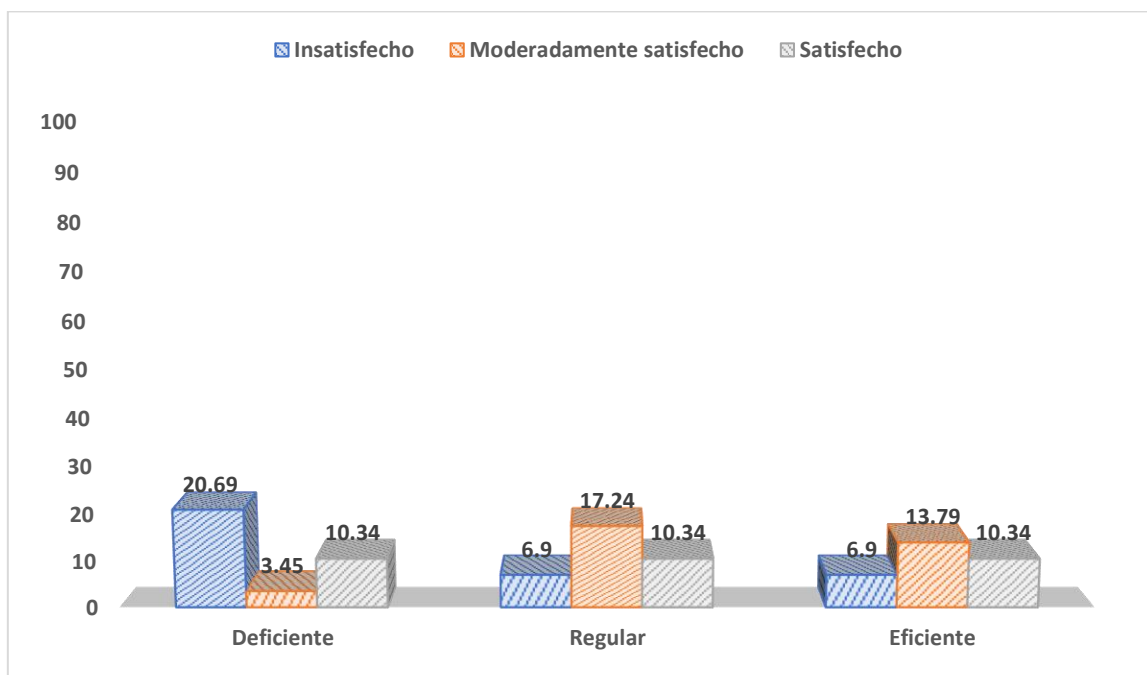
	Satisfacción laboral							
	Insatisfecho		Moderadamente satisfecho		Satisfecho		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	6	20,69	1	3,45	3	10,34	10	34,48
Regular	2	6,90	5	17,24	3	10,34	10	34,48
Eficiente	2	6,90	4	13,79	3	10,34	9	31,03
Total	10	34,48	10	34,48	9	31,03	29	100,00

Nota: Fuente: elaboración propia

Del total de los investigados se ha conseguido precisar que el 34,48 % con un nivel de teletrabajo deficiente el 20,69 % de estos tienen un nivel de satisfacción laboral insatisfecho mientras que el 3,45 % es moderadamente satisfecho; mientras que del 31,03 % con un nivel de teletrabajo eficiente el 13,79 % su nivel de satisfacción es moderadamente satisfecho.

Figura 10

Nivel de Teletrabajo y satisfacción laboral



V. DISCUSIÓN

En esta fase de la presente investigación podremos darnos cuenta de las discordancias o concordancias que se han hallado en las investigaciones precedentes con el presente estudio investigativo con el objetivo de darle significado al problema antes propuesto.

El presente proyecto que tuvo como primer objetivo específico Determinar la relación entre Dimensión de productividad y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, esto nos dio como resultado que no existe una correlación estadísticamente significativa (p-valor mayor del 5 %), asimismo se evidencia una correlación positiva baja.

Estos resultados no concuerdan totalmente con los recabados por Soto (2021) quién en su investigación que abarcó como finalidad precisar si la satisfacción laboral en la modalidad de trabajo remoto y la productividad en 3 escuelas rurales y en la cual recolectó sus datos utilizando el instrumento cuestionario; obtuvo como resultados que existe una correlación entre satisfacción laboral en la modalidad de trabajo remoto y la productividad. Obteniendo que un 41% una alta satisfacción laboral y un 24% presentó una baja satisfacción laboral, esto último debido a las condiciones no favorables entre las que destacaron: el área o espacio para la oficina remota y la falta de capacitación por parte del empleador.

Asimismo, se difiere también con la investigación de Boada (2019), la cual tuvo como fin revisar la asociación entre la satisfacción laboral y el desempeño del trabajo de personal de seguridad en una institución de servicios de vigilancia situado en el departamento de Lima; empleando como instrumento de recolección de datos un cuestionario. Los resultados muestran que hay una asociación significativa entre satisfacción y desempeño laboral. También, recomiendan que la única dimensión de satisfacción laboral que muestra una alta relación con el desempeño es el de satisfacción con la connotación de la tarea. Por otro orden de ideas, la dimensión de satisfacción que alcanzó la

relación más baja con el desempeño fue el de satisfacción con el beneficio económico.

El segundo objetivo específico de la presente investigación Determinar la relación entre Dimensión Tecnológica y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, lo que nos dio como resultado que existe una alta correlación estadísticamente significativa entre los puntajes de Tecnológica y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es menor del 1 %, asimismo se evidencia una correlación directa moderada.

Los resultados obtenidos concuerdas con Avalos (2017), quién en su investigación recabó como resultado que la correlación que existe entre la infraestructura de las tecnologías informáticas y la satisfacción de trabajo del adulto mayor en la empresa Marsh-Lima es de una buena correlación (Rho de Spearman con un valor de 0.70 aproximadamente). Para esta confluencia se consideraron el hardware y la velocidad de internet como representación de la infraestructura de las tecnologías informáticas, Asimismo se ha medido la satisfacción de trabajo por los logros que han realizado en adulto mayor y en la limitación de tiempo en que cumplen sus metas.

El tercer objetivo específico de la presente investigación Determinar la relación entre Dimensión organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, lo que nos dios como resultado que no existe una correlación estadísticamente significativa entre los puntajes de la dimensión organizacional y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es mayor del 5 %, asimismo se evidencia una correlación directa muy baja (,070).

Estos resultados difieren totalmente con Serafín (2017), quién en su investigación logro precisar que si existe significancia entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de agosto de la PNP Ltda, 2017, ya que su índice de correlación de Spearman fue del 82.7%, lo que nos expresa que existe una relación alta entre clima organizacional y satisfacción laboral. Esto lo llevo a la

conclusión que cuando existe un clima o ambiente organizacional idóneo, la satisfacción laboral será alta.

Asimismo se difiere también con Montoya et al. (2017), quien afirma que la satisfacción laboral se produce disfrutando de un alto nivel de clima organizacional, él en su investigación tuvo como resultado que el clima organizacional expone el 22,1% del cambio de satisfacción laboral, y el 77,9% sobrante probablemente es descrito por otras variables, así como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la motivación, y más, confirmando que a mayor sea la apreciación del clima en la organización, más alto es el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la institución.

Otro de los estudios con los cuales se difiere es el realizado por Sotomayor (2013), ya que en su investigación obtuvo resultados que aseguran que, si existe influencia del Nivel Medio de Clima Organizacional y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral, Al igual que una correlación positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Sede Central del GORE de Moquegua.

El cuarto objetivo específico de la presente investigación Determinar la relación entre Dimensión de gestión y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, lo que nos dios como resultado que no existe una correlación estadísticamente significativa entre los puntajes de la dimensión de gestión y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es mayor del 5 %, asimismo se evidencia una correlación directa muy baja (,142).

Estos resultados discrepan totalmente con los encontrados por Cordova y Arevalo (2018), en su investigación donde obtuvieron en sus resultados que la variable gestión administrativa se halla en un nivel regular, así como también la satisfacción laboral se halla en un nivel regular, por lo que los autores afirman que si existe una relación significativa ya que como resultado se obtuvo un valor de significancia de 0.00. Asimismo, como coeficiente de correlación se obtuvo el 78.2% confirmando que, si existe una correlación directa considerable, es por ello que existe una correlación positiva y significativa para la Gestión

Administrativa y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa TULIPAN, de la localidad de Tarapoto, en el año 2016.

Otro estudio con el cual no hay concordancia es el realizado por Ticllacuri y Mayon (2018), quienes en su investigación concluyeron finalmente que existe una correlación positiva y significativa entre la Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la UGEL de Huancavelica en el 2017; ya que obtuvieron un coeficiente de correlación del 88.3%, y con un valor de significancia de 0.00. Por lo que deduce que si existe una correlación directa y significativa entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en su dimensión bienestar en el trabajo de los colaboradores de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la ciudad de Huancavelica.

Asimismo, se discrepa también con Lujan (2018), ya que en su investigación donde aplicó el coeficiente de relación de Spearman, se consiguió un resultado de 0,716 lo que indica que, si existe una relación directa alta, y un valor de significancia de 0.000, lo que indica que si existe una relación significativa entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE. 2018.

El objetivo general de la presente investigación fue Determinar la relación entre Teletrabajo y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021, lo que nos dio como resultado que existe una correlación estadísticamente significativa entre los puntajes de teletrabajo y la satisfacción laboral, esto debido a que el p-valor es menor del 5 %, asimismo se evidencia una correlación directa moderada

Estos resultados difieren totalmente con los encontrados por Arias (2020), quién en los resultados de su investigación muestra que la satisfacción laboral y el trabajo remoto docente presentan una relación positiva baja ya que tienen un coeficiente de 6.9% y en cuanto a la significación es baja $p= 0,485$ lo que indica que no existe una correlación significativa de las dimensiones de trabajo remoto docente y la variable satisfacción laboral.

En cambio, los resultados de la presente investigación concuerdan con la investigación realizada por Cernas y Wai-Kwan (2021), que tuvo como propósito indagar la correlación entre la conectividad social alejado del trabajo y la satisfacción laboral en colaboradores mexicanos en medio de la pandemia por COVID-19. La metodología que utilizaron para su investigación fue de tipo correlacional, no experimental y transversal. Los hallazgos fueron obtenidos de una muestra de 214 colaboradores donde se utilizó como instrumento para la recolección de datos un cuestionario el cual fue respondido vía web. Como resultados consiguieron que existe una correlación positiva entre la conectividad social alejado del trabajo y la satisfacción laboral y está moderada por la comodidad afectiva verdadera. El efecto conciliador de la comodidad afectiva verdadera no está mediado por el estilo atribucional convencido. La investigación concluye en que el teletrabajo aumente la satisfacción laboral siempre y cuando haya una conectividad social adecuada.

Otro estudio con el cual concuerdan estos resultados es con Ortiz (2019) que en su proyecto piloto realizado en la empresa de Telecomunicaciones Telefónica Movistar, concluye que los aspectos como el poder elegir las horas de trabajar desde casa, las herramientas que son asignadas por la empresa para efectuar el teletrabajo de manera competente y el apoyo tecnológico pertinente para la resolución de problemas ocasionados generan una satisfacción en los colaboradores que participan con la implementación del plan piloto de teletrabajo.

Asimismo, también hay concordancia de resultados con el estudio de Arce y Rojas (2020) que en su investigación afirma que el teletrabajo es una elección correcta referente a niveles de satisfacción y estrés, ya que, en una encuesta, la cual se le hizo a 240 teletrabajadores y 224 trabajadores presenciales obtuvo como resultado que los teletrabajadores perciben mayor satisfacción.

La investigación de Chavez (2020) concuerda también con los resultados recabados en el presente trabajo ya que en su investigación donde tuvo como objetivo estudiar las consecuencias positivas o negativas que genera el trabajo remoto en los colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del GORE Loreto. Para lo cual se utilizó un cuestionario. Como resultados obtuvo que

un 73% de los colaboradores encuestados confirman que tienen un apoyo técnico informático idóneo, teniendo como reto una buena la calidad de conexión a Internet, el 81% confirma que la cantidad de trabajo ha aumentado, sin embargo, en cuanto al tiempo de trabajo en casa es idóneo. El 77% indica que su productividad se acrecentó. El 77% indica que su entorno familiar ha aumentado. Y el 73% indica que mejoró sus destrezas laborales. Los colaboradores confirman respecto a su hogar que el teletrabajo les quita el tiempo de viaje, el cual lo pasan con la familia. Como conclusión afirma que el teletrabajo aumenta la satisfacción laboral

También, se concuerda con los resultados de Soto (2020), que en su investigación utilizó como metodología el coeficiente de correlación de Pearson, donde obtuvo el valor de $p=0,000$ menor de $0,005$, por lo que se evidenció que, si hay una correlación en entre el trabajo remoto y los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores de los juzgados laborales de la corte de Lima, 2020.

Por último, Anaya y Valbuena (2017), Orlando (2015), Aranibar (2016), en sus investigaciones, señalan que a los colaboradores se les va aproximadamente 2 horas con 20 minutos de su tiempo solo en pasar de su casa al trabajo de ida y de regreso y todo esto le genera un gasto de aproximadamente 5 a 10 soles por día, por lo cual los autores afirman que la modalidad de teletrabajo les disminuye la presión de los traslados. Los autores también afirman un progreso en la calidad de vida por la reserva de tiempo en los traslados ya que esto les genera un tiempo superior con la familia. Todo ello se manifiesta en una satisfacción laboral alta. Lo que está en total concordancia con la presente investigación

VI. CONCLUSIONES

Una vez obtenidos los resultados, y luego de procesarlos y comprenderlos:

1.- Se concluye que, si existe relación significativa, con una correlación de Spearman ,584 (58.4%), moderada y directa entre teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la ONP sede Piura 2021. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

2.- Se concluye que, no existe relación significativa, con una correlación de Spearman ,241 (24.1%), baja y directa entre dimensión productividad y satisfacción laboral de los colaboradores de la ONP sede Piura 2021. Aceptándose la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

3.- Se concluye que, si existe relación significativa, con una correlación de Spearman ,559 (55.9%), moderada y directa entre dimensión tecnológica y satisfacción laboral de los colaboradores de la ONP sede Piura 2021. Aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

4.- Se concluye que, no existe relación significativa, con una correlación de Spearman ,070 (7%), baja y directa entre dimensión organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la ONP sede Piura 2021. Aceptándose la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

5.- Se concluye que, no existe relación significativa, con una correlación de Spearman ,142 (14.2%), baja y directa entre dimensión de gestión y satisfacción laboral de los colaboradores de la ONP sede Piura 2021. Aceptándose la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al Coordinador de la Oficina de normalización previsional de Piura considere los hallazgos recabados en el presente estudio con el fin de implementar métodos que ayuden a mejorar la calidad de teletrabajo a los colaboradores, brindando las herramientas adecuadas tanto tecnológicas como motivacionales para lograr una satisfacción laboral entre los colaboradores.
2. Considerando que el nivel organizacional es la dimensión con un menor porcentaje de correlación se propone al coordinador regional de ONP y a la oficina de recursos humanos gestione medidas que promuevan la capacidad de planificación, coordinación y organización de los trabajadores mediante talleres o charlas de manera virtual; asimismo, inculcar en sus colaboradores el deber con la entidad, valores como la honestidad, respeto, entre otros, la visión, misión, objetivos y políticas institucionales y estrategias de crecimiento con el objetivo de que los trabajadores se sientan capacitados y listo para dirigir sus equipos de trabajo.
3. En cuanto a la dimensión de productividad se recomienda que el área de recursos humanos junto a la de gestión de procesos, realice comparaciones en la productividad de sus trabajadores a en la modalidad de teletrabajo y trabajo presencial, esta comparación nos permitirá saber en nivel de rendimiento de cada colaborador y tomar medidas correctivas en cuanto no se logre cumplir con las metas asignadas de manera individual, y así poder continuar con esta modalidad POST COVID.
4. En cuanto a la dimensión tecnológica se recomienda a la OTI (Oficina de tecnología de la información) brindar los equipos tecnológicos adecuados, así como el soporte de mesa de ayuda las 8 horas laborales de tal manera que no se presenten intermitencias en los sistemas como NSTD, APPENS, que pueden disminuir la capacidad operativa de los colaboradores, de la misma forma se recomienda gestionar módems de internet de alta velocidad para cada colaborador.

5. Se recomienda al coordinador de la ONP sede Piura implemente la rotación de puestos de trabajo con el objetivo de generar nuevos conocimientos y capacidades en sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Agudo, J. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. Obtenido de: <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801/172611>
- Anaya, L. y Valbuena, S. (2017). *Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de teletrabajo orientado a la mejora continua en la universidad EAN (Tesis de posgrado)*. Obtenido de: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8941/AnayaLuz2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araníbar, A. (2016). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos de la consultoría informática mediante el modelo de teletrabajo*. Obtenido de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3634/1/2016_Aran%c3%adbar-D%c3%adaz.pdf
- Arce, L. y Rojas, K. (2020). *Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica*. Costa Rica. Obtenido de: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/cuadernos/article/download/3141/4086/>
- Arias, S. (2021). *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná, Arequipa – 2020 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55730/Arias_CSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avalos, F. (2017). *La tecnología de información y el desempeño laboral del adulto mayor, en Marsh-Lima-2017*. Obtenido de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3755/3/2017_Avalos-Vargas.pdf
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/336727164_Satisfaccion_laboral

_y_su_relacion_con_el_desempeno_laboral_en_una_Pyme_de_servicios_de_seguridad_en_el_Peru/link/5dafac91a6fdccc99d92d18d/download

Boell, S.; Cecez-Kecmanovic, D. y Campbell, J. (2014). *Telework and the nature of work: an assessment of different aspects of work and the role of technology.*

Obtenido de:

https://www.researchgate.net/publication/263580855_Telework_and_the_Nature_of_Work_An_Assessment_of_Different_Aspects_of_Work_and_the_Role_of_Technology/link/0f31753b473fab207c000000/download

Canton, I. y Tellez, S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores.*

Colombia. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>

Cardoza, A., Hidalgo, L., Peña, J., y Torres, C. (2019). *Satisfacción con la vida y satisfacción.* Obtenido de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>

Cernas, D. y Wai-Kwan, L. (2021). *Conectividad social y satisfacción laboral en teletrabajadores mexicanos durante la pandemia: el papel mediador del bienestar afectivo.* Obtenido de:

https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/4322/4132

Chavez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. gobierno regional de loreto. Iquitos 2020. Perú.* Obtenido de:

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPSI_76899126eaa0401bd5ee1afb1194c656

Cordova, J. y Arevalo, L. (2018). *“Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipan s.a.c, ciudad de Tarapoto, año 2017”.* Obtenido de:

<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3015/ADMINISTRACION%20-%20J%C3%A1nice%20lvone%20C%C3%B3rdova%20Flores%20%26%20Lesslie%20Miriella%20Ar%C3%A9valo%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Domínguez, J. (2020). *Entendiendo el teletrabajo*. Obtenido de: https://www.researchgate.net/publication/340952399_Entendiendo_el_teletrabajo/link/5ea723f592851c1a90747fba/download
- D. S. No 017-2015-TR. *Que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo Diario Oficial El Peruano (2015)*. Obtenido de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3>
- García, M. (2017). *Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de lima - 2017 (Tesis de Posgrado)*. Perú. Obtenido de: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo Cusco (Tesis de Posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Cuzco, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37538/garcia_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamarra, H. (2018). *Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco (Tesis de Posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33854/gamarra_gh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Havriluk, O (2015). *Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899009>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ma edición. Obtenido de: <https://admygestion.jimdofree.com/app/download/9754189171/Comportamiento+Organizacional+-+10ma+Edici%C3%B3n+-+Don+Hellriegel+%26+John+W.+Slocum+-+FL.pdf?t=1613002002>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Obtenido de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Lujan, E. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina regional oriente Pucallpa – INPE 2018*. Obtenido de: http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1133/T047_72320079.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martín, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Área de Educación. Obtenido de: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP18905.pdf&ar ea=E>
- Ministerio de educación (2020). *Guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos*. Obtenido de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1395978/Gu%C3%ADa%20de%20T%C3%A9cnicas%20e%20Instrumentos%20de%20recojo%20de%20informaci%C3%B3n%20para%20Evaluadores%20Externos.pdf.pdf>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2013). *Libro Blanco el ABC del teletrabajo en Colombia*. Obtenido de: https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Guía para la aplicación del trabajo remoto*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-documentodenominado-guia-para-la-aplicacion-del-t-resolucion-ministerial-n-072-2020-tr-1865153-1/>
- Montoya, P.; Beiiio, N.; Bermudez, N.; Burgos, F.; Fuentealba, M y Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en*

Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Obtenido de:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en

OMS (Organización Mundial de la Salud) (2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. Obtenido de <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Orbe, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS (Tesis de posgrado)*. Obtenido de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-Orbe-Factores.pdf>

Orlando, C (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones (Tesis de postgrado)*. Colombia. Obtenido de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14011/TESIS%20TELETRABAJO%2021-05-2015.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Ortiz, O. (2019). *Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones Telefónica Movistar*. Obtenido de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7173/1/T3092-MAE-Ortiz-Estudio.pdf>

Pages, D (2020). *Percepción de la satisfacción laboral en el teletrabajo en profesionales Web Search Evaluator*. Obtenido de: <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121487/6/dpd680TFM0620memoria.pdf>

- Ramos, J., Del Aguila, V. y Balazar, A. (2020). *Estadística Básica para los negocios*. Obtenido de: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos_Estad%C3%ADstica_b%C3%A1sica_de_los_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles, B. (2019). *Población y muestra*. Obtenido de: <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/1269/1099>
- Rojas, R. (2016). *Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito Caso de estudio empresa D.I.T. TELECOM (Tesis de posgrado)*. Obtenido de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5331/1/T2075-MBA-Rojas-Analisis.pdf>
- Saco, R. (2007). *El Teletrabajo*. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085077.pdf>
- Sánchez, M. y García, M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Serafín, F. *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores en la “Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Agosto de la PNP Ltda”; 2017 (Tesis de Posgrado)*. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22092/Seraf%C3%ADn_GFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, E. (2021). *Relación entre satisfacción laboral en modo virtual y la productividad en tres instituciones educativas rurales (Tesis de Posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56023/Soto_VE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, V. (2020). *El teletrabajo y el nivel de satisfacción de los trabajadores en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2020*. Obtenido de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7512/Soto%20Guti%C3%A9rrez%2c%20Victor%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sotomayor, F. (2013). *“Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua, 1012”*. Obtenido de:

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2704/172_2013_sotomayor_quenta_fm_fcje_administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suarez, L. (2020). *Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020 (Tesis de Posgrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Hunton%20y%20Norman%20\(2010\)%2C,el%20trabajo%20a%20la%20organizaci%C3%B3n](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46386/Suarez_VLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Hunton%20y%20Norman%20(2010)%2C,el%20trabajo%20a%20la%20organizaci%C3%B3n)

Ticllacuri, V. y Mayon, R. (2018). *“Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de la localidad de Huancavelica – 2017”*. Obtenido de:

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2401/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-TICLLACURI%20CONDORI%20Y%20MAYON%20RONCEROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toschi, D. (2020). *Trabajo remoto y pobreza en tiempos de COVID-19. ECONO*.

Obtenido de: <https://revistas.unlp.edu.ar/econo/article/view/10349>

Valencia, A. (2017). *Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas*. Obtenido de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v12n41/1870-2147-rius-12-41-203.pdf>

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Obtenido de:

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1>

Varas, I. (2019). *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*. España. Obtenido de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf

Vereau, G. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima (Tesis de posgrado)*. Obtenido de: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo N° 01: Instrumento de recolección de datos

“Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral”

Teniendo en cuenta que se trata de un trabajo académico de investigación, manifiesto que la información brindada en la presente encuesta, es de carácter voluntario y su uso es privado. Instrucciones: A continuación, va visualizar un cuestionario donde la opción de respuesta está en una escala del 1 al 5, marque con una “X” el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las afirmaciones.

Lugar de Trabajo: _____

Años de servicio: _____ Edad: _____

Sexo: Masculino

Femenino

N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto					
2	El entorno virtual de mi trabajo remoto es adecuado					
3	Me agrada mi horario					
4	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo.					
5	Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable.					
6	Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto					
7	El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo					
8	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto					
9	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo					
10	Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo					
11	Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto					
12	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
13	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando.					
14	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

15	Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser					
16	Siento que la labor que realizo es muy valioso para el desarrollo del trabajo remoto					
17	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo					
18	Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto					
19	Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como profesional					
20	Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto					
21	Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto					
22	Me gusta realizar el trabajo remoto					
23	Siento que recibo "Buen Trato" de parte de la Institución					
24	Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo					
25	El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante					
26	Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero					
27	Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE TELETRABAJO

Teniendo en cuenta que se trata de un trabajo académico de investigación, manifiesto que la información brindada en la presente encuesta, es de carácter voluntario y su uso es privado. Instrucciones: A continuación, va visualizar un cuestionario donde la opción de respuesta está en una escala del 1 al 5, marque con una "X" el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las afirmaciones.

Lugar de Trabajo: _____

Años de servicio: _____ Edad: _____

Sexo: Masculino

Femenino

N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.					
2	Siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia.					
3	Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.					
4	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo					

5	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo					
6	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Institución es buena.					
7	Permiten participar en la Institución con opiniones o sugerencias					
8	Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas.					
9	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.					
10	Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por su persona.					
11	Recibe la retroalimentación necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña					
12	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, sistemas internos, entre otros.					
13	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, entre otros.					
14	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos.					
15	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.					
16	Cuenta con acceso a internet					
17	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto					
18	Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo.					
19	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo.					
20	Utiliza aplicaciones como Microsoft teams entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.					
21	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.					
22	Coordina con los funcionarios responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la ONP					
23	Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones					
24	Los jefes de áreas monitorean el cumplimiento de actividades					
25	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de actividades.					
26	Se preocupan que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores.					
27	Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente					
28	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas					
29	Siempre participa en las capacitaciones					

Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 13

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles o rangos
Teletrabajo	Nilles (1988) (Citado por Suarez, 2020) lo define como: "Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los teletrabajadores para la implementación exitosa y sostenible"	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 29 preguntas a los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura. Para el análisis de esta variable se considerará 4 dimensiones: Dimensión tecnológica, Dimensión organizacional, Dimensión de gestión, Dimensión de productividad (Boell, Cecez-Kecmanovic y Campbell, 2014).	Dimensión de productividad Dimensión tecnológica Dimensión organizacional Dimensión de gestión	Compromiso Comunicación Desempeño Conocimiento Equipos informáticos Internet Herramientas de comunicación Herramientas de videoconferencias Planificación Coordinación Organización Monitoreo Evaluación Participantes Tiempo Satisfacción Asistencia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 12,13,14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 21, 22, 23 24, 25, 26, 27, 28, 29	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (0-48) Regular (49-97) Eficiente (98-145)
Satisfacción Laboral	Robbins y Coulter (1996) (Citado por Canton y Tellez, 2016) Definen "como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él".	Frederick Herzberg (1968) (Citado por Orbe, 2019) manifiesta: "La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto", y puede ser intrínseca y extrínseca. Se adaptará la escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) de Palma, 2005 (Citado por Arias, 2021), mediante un cuestionario de 27 ítems. Como variables se considerará a la satisfacción extrínseca y a la satisfacción intrínseca.	Satisfacción extrínseca Satisfacción intrínseca	Condiciones laborales Beneficios económicos Significación de la tarea Reconocimiento personal	1,2,3,4,5, 6,7,8, 9 10,11,12, 13,14 15,16,17, 18,19 ,20,21,22 23,24,25 ,26 ,27	Totalmente desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Insatisfecho (27 - 62) Moderadamente satisfecho (64 - 98) Satisfecho (99 – 135)

Nota. Elaboración: Propia

Anexo 03: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores			
			Variable 1: Teletrabajo			
¿Cuál es la relación entre Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021??	Determinar la relación entre Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.	El teletrabajo se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021. Como hipótesis específica se plantearon los siguientes:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Dimensión de productividad	Compromiso Comunicación Desempeño Conocimiento	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Escala de Likert del 1 al 5
			Dimensión tecnológica	Equipos informáticos Internet Herramientas de comunicación Herramientas de videoconferencias	12,13,14,15, 16, 17, 18, 19, 20	
			Dimensión organizacional	Planificación Coordinación Organización	21, 22, 23	
			Dimensión de gestión	Monitoreo Evaluación Participantes Tiempo Satisfacción Asistencia	24, 25, 26, 27, 28, 29	
Variable 2: Satisfacción laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			
Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales	1,2,3,4,5,6, 7,8, 9	Escala de Likert del 1 al 5			
	Beneficios económicos	10,11,12,13, 14				
Satisfacción intrínseca	Significación de la tarea	15,16,17,18, 19,20,21,22				
	Reconocimiento personal	23,24,25, 26,27				
Determinar la relación entre Dimensión de productividad y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021	La Dimensión de productividad se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.	La Dimensión de productividad se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.				
Determinar la relación entre Dimensión tecnológica y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021	La Dimensión tecnológica se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021	La Dimensión tecnológica se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021				
Determinar la relación entre Dimensión organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.	La Dimensión organizacional se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021	La Dimensión organizacional se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021				
Determinar la relación entre Dimensión de gestión y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.	La Dimensión de gestión se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.	La Dimensión de gestión se relaciona significativamente con la variable Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.				
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística
Tipo: Descriptivo y Correlacional Diseño: No experimental y transversal		Población: 29 colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021. Muestra: Por Censo, se determinó que serán los 29 t de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021.		Encuesta Cuestionario		Coeficiente correlación de Spearman

Anexo N° 04: Matriz de validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta									
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Satisfacción laboral: Es la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.	Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales	Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto														✓					Sin observación
			El entorno virtual de mi trabajo remoto es adecuado														✓					Sin observación
			Me agrada mi horario														✓					Sin observación
			Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo														✓					Sin observación
			Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable														✓					Sin observación
			Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto														✓					Sin observación
			El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo														✓					Sin observación
			Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto														✓					Sin observación
		Beneficios económicos	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo														✓					Sin observación
			Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo														✓					Sin observación
			Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto														✓					Sin observación
			El sueldo que tengo es bastante aceptable														✓					Sin observación
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando														✓					Sin observación
			Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas														✓					Sin observación
			Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser														✓					Sin observación
Siento que la labor que realizo es muy valioso para el desarrollo del trabajo remoto														✓					Sin observación			

Satisfacción intrínseca	Significación de la tarea	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo									✓	✓	sin observación	
		Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto									✓	✓	sin observación	
		Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como profesional									✓	✓	sin observación	
		Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto									✓	✓	sin observación	
		Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto									✓	✓	sin observación	
		Me gusta realizar el trabajo remoto									✓	✓	sin observación	
	Reconocimiento persona	Siento que recibo "Buen Trato" de parte de la institución										✓	✓	sin observación
		Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo										✓	✓	sin observación
		El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante										✓	✓	sin observación
		Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero										✓	✓	sin observación
		Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras										✓	✓	sin observación



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario para determinar el nivel de Satisfacción laboral”

OBJETIVO:

“Determinar el nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Guerrero Osipa Juan Albedo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro Gestión Pública

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Teletrabajo: Nilles (1988) (Citado por Suarez, 2020). Define al teletrabajo como: "Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los tele-trabajadores para la implementación exitosa y sostenible".	Dimensión de productividad	Compromiso	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.								✓		✓		Sin observación		
			Siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia									✓		✓		Sin observación	
			Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.					✓			✓		✓		✓		Sin observación
			Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo								✓		✓		✓		Sin observación
			Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo								✓		✓		✓		Sin observación
	Comunicación	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Institución es buena								✓		✓		✓		Sin observación	

			Permiten participar en la Institución con opiniones o sugerencias									✓	✓	✓	Sin observación		
			Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas										✓	✓	✓	Sin observación	
		Desempeño	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.											✓	✓	✓	Sin observación
			Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por su persona.										✓	✓	✓	✓	Sin observación
			Recibe la retroalimentación necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña									✓		✓	✓	✓	Sin observación
		Conocimiento	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, sistemas internos, entre otros.											✓	✓	✓	Sin observación
			Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, entre otros.											✓	✓	✓	Sin observación
			Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos											✓	✓	✓	Sin observación
		Dimensión tecnológica	Equipos informáticos	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.										✓	✓	✓	Sin observación
			Internet	Cuenta con acceso a internet										✓	✓	✓	Sin observación

		Tiempo	Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente								✓		✓		✓		sin observación
		Satisfacción	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas							✓		✓		✓			sin observación
		Asistencia	Siempre participa en las capacitaciones								✓		✓		✓		sin observación



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario para determinar el nivel de Teletrabajo"

OBJETIVO:

"Determinar el nivel de Teletrabajo de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Guerrero Ocaña Juan Alfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Gestión Pública

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Plura 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Satisfacción laboral: Es la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo, una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.	Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales	Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El entorno virtual de mi trabajo remoto es adecuado						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Me agrada mi horario						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Beneficios económicos	Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			El sueldo que tengo es bastante aceptable						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Siento que la labor que realizo es muy valioso para el desarrollo del trabajo remoto						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					

Satisfacción intrínseca	Significación de la tarea	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo						/		/		/		
		Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto						/		/		/		
		Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como profesional						/		/		/		
		Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto						/		/		/		
		Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto						/		/		/		
		Me gusta realizar el trabajo remoto						/		/		/		
	Reconocimiento personal	Siento que recibo "Buen Trato" de parte de la Institución						/		/		/		
		Disfruto de la carcañía de las personas con quienes trabajo						/		/		/		
		El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante						/		/		/		
		Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero						/		/		/		
		Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras						/		/		/		
								/		/		/		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Teletrabajo: Niles (1988) (Citado por Suarez, 2020), define el teletrabajo como "Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, dando se establece metes con los tele-trabajadores para la implementación exitosa y sostenible".	Dimensión de productividad	Compromiso	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.						✓		✓		✓						
			Siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia						✓		✓		✓						
			Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.						✓		✓		✓		✓				
			Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo						✓		✓		✓		✓				
			Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo						✓		✓		✓		✓				
	Comunicación	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Institución es buena						✓		✓		✓		✓					

Dimensión tecnológica	Desempeño	Permiten participar en la Institución con opiniones o sugerencias							✓	✓							
		Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas							✓	✓		✓		✓			
		Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.							✓	✓		✓		✓			
		Siente que la Institución valora el trabajo desarrollado por su persona.							✓	✓		✓		✓			
		Recibe la retroalimentación necesaria y continúa sobre la manera en la que se desempeña							✓	✓		✓		✓			
		Conocimiento	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, sistemas internos, entre otros.							✓	✓		✓		✓		
			Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, entre otros.							✓	✓		✓		✓		
			Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos							✓	✓		✓		✓		
		Equipos informáticos	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.							✓	✓		✓		✓		
	Internet		Cuenta con acceso a Internet						✓	✓		✓		✓			

	Herramientas de comunicación	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto							✓		✓									
		Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo.							/		✓									
		Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo.							/		✓									
		Herramientas de videoconferencias	Utiliza aplicaciones como Microsoft teams entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.						✓		/									
Dimensión organizacional	Planificación	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.						/		/										
	Coordinación	Coordina con los funcionarios responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la ONP						✓		/										
	Organización	Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones						✓		/										
Dimensión de gestión	Monitoreo	Los jefes de áreas monitorean el cumplimiento de actividades						✓		/										
	Evaluación	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de actividades						/		/										
	Participantes	Se preocupan que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores						✓		✓										

		Tiempo	Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente																	
		Satisfacción	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas																	
		Asistencia	Siempre participa en las capacitaciones																	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario para determinar el nivel de Teletrabajo"

OBJETIVO:

"Determinar el nivel de Teletrabajo de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021"

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ABAD JIMENEZ Letty Rosalín

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO EN Gestión Pública

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Satisfacción extrínseca	Satisfacción extrínseca	Condiciones laborales	Las condiciones virtuales me facilitan la realización de mi trabajo remoto								✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			El entorno virtual de mi trabajo remoto es adecuado								✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			Me agrada mi horario								✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			Mi ambiente de trabajo es cómodo y confortable							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			Me resulta cómodo mi horario de trabajo remoto							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			El ambiente virtual donde laboro me resulta cómodo						✓		✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
		Beneficios económicos	Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias del trabajo remoto							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			Me siento a gusto en la institución debido a que los directivos apoyan y valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			Mi salario mensual es adecuado para el trabajo remoto que realizo							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			Me siento bien con mi remuneración económica realizando mi trabajo remoto							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			El sueldo que tengo es bastante aceptable							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			La sensación que tengo de mi trabajo es que me están apreciando							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
			Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN	
Significació	Siento que el trabajo remoto que realizo es justo para mi forma de ser							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN			
	Siento que la labor que realizo es muy valioso para el desarrollo del trabajo remoto							✓	✓	✓		SIN OBSERVACIÓN			

Satisfacción intrínseca	n de la tarea	Me siento verdaderamente útil con la labor que realizo									✓	✓	SIN OBSERVACION
		Me siento bien con los resultados que logro en mi trabajo remoto									✓	✓	SIN OBSERVACION
		Mi trabajo remoto me hace sentir realizado como profesional									✓	✓	SIN OBSERVACION
		Me gusta la forma como se está desarrollando el trabajo remoto									✓	✓	SIN OBSERVACION
		Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi trabajo remoto									✓	✓	SIN OBSERVACION
		Me gusta realizar el trabajo remoto									✓	✓	SIN OBSERVACION
	Reconocimiento persona	Siento que recibo "Buen Trato" de parte de la Institución									✓	✓	SIN OBSERVACION
		Disfruto de la cercanía de las personas con quienes trabajo									✓	✓	SIN OBSERVACION
		El trabajo remoto que realizo lo percibo como importante									✓	✓	SIN OBSERVACION
		Compartir mis trabajos con otros colegas me resulta placentero									✓	✓	SIN OBSERVACION
Me agrada que no limiten mi trabajo, aunque no me reconozcan las horas extras										✓	✓	SIN OBSERVACION	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario para determinar el nivel de Satisfacción laboral"

OBJETIVO:

"Determinar el nivel de Satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VARLEQUÉ VIERA JACQUELINE MARIBEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO GESTIÓN PÚBLICA

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Teletrabajo: Niles (1988). (Citado por Suarez, 2020), define al teletrabajo como: "Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece meta con los tele-trabajadores para la implementación exitosa y sostenible".	Dimensión de productividad	Compromiso	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.										✓	✓	SIN OBSERVACIÓN		
			Siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia											✓	✓	SIN OBSERVACIÓN	
			Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.						✓		✓				✓	✓	SIN OBSERVACIÓN
			Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo												✓	✓	SIN OBSERVACIÓN
			Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo												✓	✓	SIN OBSERVACIÓN
	Comunicación	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la institución es buena												✓	✓	SIN OBSERVACIÓN	

			Permiten participar en la institución con opiniones o sugerencias								✓	✓	SIN OBSERVACIÓN		
			Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas								✓	✓	SIN OBSERVACIÓN		
		Desempeño	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.									✓	✓	SIN OBSERVACIÓN	
			Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por su persona.									✓	✓	SIN OBSERVACIÓN	
			Recibe la retroalimentación necesaria y continúa sobre la manera en la que se desempeña							✓		✓	✓	SIN OBSERVACIÓN	
		Conocimiento	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, sistemas internos, entre otros.										✓	✓	SIN OBSERVACIÓN
			Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, entre otros.										✓	✓	SIN OBSERVACIÓN
			Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos										✓	✓	SIN OBSERVACIÓN
		Dimensión tecnológica	Equipos informáticos	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.									✓	✓	SIN OBSERVACIÓN
			Internet	Cuenta con acceso a internet									✓	✓	SIN OBSERVACIÓN

		Tiempo	Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente								✓		✓		✓		SIN OBSERVACIÓN
		Satisfacción	Los tomas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas						✓		✓		✓		✓		SIN OBSERVACIÓN
		Asistencia	Siempre participa en las capacitaciones								✓		✓		✓		SIN OBSERVACIÓN


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario para determinar el nivel de Teletrabajo"

OBJETIVO:

"Determinar el nivel de Teletrabajo de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021"

DIRIGIDO A:

Colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: YARREQUÉ VILZA JACQUELINE MARIBEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO GESTIÓN PÚBLICA

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo N° 05: Autorización de la entidad

Piura, 31 de mayo de 2021

Sra:

Mariel Herrera LLerena
Directora General de la Oficina de Recursos Humanos – ONP
Presente. –

Solicito: Permiso para realizar trabajo de investigación y aplicar encuesta como instrumento de recolección de datos a los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura.

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente, yo EMERSON FRANK BARRETO CRUZ, identificado con DNI N° 47636194, con domicilio en AA HH Vate Manrique MZ u LT 10 Chulucanas, Morropón, Piura, actual trabajador de la Oficina de normalización Previsional ONP en el puesto de Analista de atención a Público región Piura me dirijo a usted y expongo:

Que estando cursando el último ciclo de la maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo filial Piura, solicito a usted permiso para realizar trabajo de investigación en la institución y aplicar encuesta como instrumento de recolección de datos, el cual lleva por nombre "Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021" siendo este requisito indispensable para optar el grado de Magister en Gestión Pública

Por lo expuesto ruego a usted acceder a mi solicitud .

Atentamente.



EMERSON FRANK BARRETO CRUZ
DNI N° 47636194

Emerson Barreto - PIURA

De: Pilar Cabezas
Enviado el: jueves, 3 de junio de 2021 13:14
Para: Emerson Barreto - PIURA
CC: Elizabeth Miñan; Jenssen Jáuregui
Asunto: Sobre su solicitud remitido con fecha 31.05.2021

Importancia: Alta

Estimado Emerson Barreto Cruz

De acuerdo a lo coordinado con el Ejecutivo de Desarrollo Profesional (e), se informa que su solicitud remitido con fecha 31.05.2021, respecto al permiso para realizar trabajo de investigación y aplicar encuesta como instrumento de recolección de datos a los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura, ha sido autorizado, motivo por el cual agradeceremos se sirva remitir los resultados vía este medio.

Saludos cordiales.



ONP
Oficina de
Normalización
Previsional

Pilar Cabezas Trevejo

Especialista de Desarrollo Profesional

📞 953650644 / (01) 634-2222 anexo 3565

🌐 www.gob.pe/onp

♻️ En la ONP preservamos el medio ambiente, imprima este correo solo si es necesario.

Anexo N°6: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

VALIDACION DE CONFIABILIDAD

Piura, junio de 2021

DIRECCION DE ESCUELA DE POSTGRADO
Universidad Cesar Vallejo - Piura

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para darle a conocer sobre la confiabilidad estadística de los instrumentos que se van a utilizar en el proyecto de investigación titulado: **“Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura 2021”** que presenta el maestrante **Emerson Frank Barreto Cruz** de la escuela que usted preside.

Con respecto a la confiabilidad estadística se tiene:

Instrumento	Alfa de crombach	N° items
Cuestionario para determinar el nivel de satisfacción laboral	0.891	27
Cuestionario para determinar el nivel de teletrabajo	0.877	29

Se observa que los instrumentos son altamente confiables.

Agradezco su atención al presente documento, es propicio reiterarle mis sentimientos de respeto y estima personal.



Mario Rosario Del Cautivo Salazar Ojeda
LIC. EN ESTADÍSTICA
COESPE 1250