



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Relación entre satisfacción laboral en modo virtual y la
productividad en tres instituciones educativas rurales.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Soto Valles, Elvis (ORCID: 0000-0003-0252-4927)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José German (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a mi familia,
quienes siempre estuvieron a mi lado
dándome las fuerzas y el apoyo para
lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestra alma mater la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de ser parte de esta casa de estudios. Así mismo, a mi asesor, por sus indicaciones, paciencia y conocimiento, para lograr culminar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Población participante.	17
Tabla 2: Nivel de satisfacción laboral.	21
Tabla 3: Nivel de productividad.	22
Tabla 4: Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes sobre la Satisfacción Laboral y sus dimensiones	23
Tabla 5: Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes sobre la Productividad Laboral y sus dimensiones24	24
Tabla 6: Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre satisfacción laboral y productividad laboral.....25	25
Tabla 7: Prueba para determinar la relación entre la dimensión clima de trabajo y la variable productividad.26	26
Tabla 8: Prueba de relación entre la dimensión desempeño de trabajo y la variable productividad.27	27
Tabla 9: Prueba de relación entre la dimensión equilibrio familiar y la variable productividad.28	28
Tabla 10: Prueba de relación entre la dimensión economía y riesgo y la variable productividad.29	29
Tabla 11: Prueba de relación entre la dimensión factores individuales y la variable satisfacción laboral.30	30
Tabla 12: Prueba de relación entre la dimensión factores grupales y la variable satisfacción laboral.31	31
Tabla 13: Prueba de relación entre las dimensión factores organizacionales y la variable satisfacción laboral.32	32
Tabla 14: Prueba de relación entre las dimensión productividad y la variable satisfacción laboral.33	33

Índice de figuras

<i>Figura 1:</i> Nivel de satisfacción laboral.....	21
<i>Figura 2:</i> Nivel de productividad.	22

Resumen

Nuestro objetivo fue determinar en qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 colegios rurales, 2020. Fue una investigación aplicada de diseño correlacional. La población muestra constó de todo el personal docente y administrativo fueron 58. Se utilizó el Cuestionario de satisfacción laboral y el Cuestionario de Efectividad Organizacional (EFO). Los resultados permiten concluir: La satisfacción laboral en el modo virtual tuvo predominancia del nivel alto (41%, 24 participantes), medio (34%, 20) y bajo (24%, 14). Respecto a la productividad predominó el nivel alto ((34%, 20), muy alto (31%, 18), los niveles bajo y medio, ambos con 17% (10). Se demostró relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad ($Rho = 0.834$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$). La relación entre las dimensiones de satisfacción laboral en modo virtual y la variable productividad se encontró que todas las dimensiones ($Rho > 0,7$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$). Respecto a la relación entre las dimensiones es de productividad y la variable satisfacción laboral se encontró que todas las dimensiones ($Rho > 0,7$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$)

Palabras claves: Satisfacción laboral, modo virtual, productividad.

Abstract

Our objective was to determine to what extent job satisfaction in virtual mode and productivity in 3 rural schools, 2020. It was an applied research of correlational design. The sample population consisted of all teaching and administrative staff were 58. The working Satisfaction Questionnaire and the Organizational Effectiveness Questionnaire (EFO) were used. The results allow us to conclude: Job satisfaction in virtual mode was predominantly high (41%, 24 participants), medium (34%, 20) and low (24%, 14). Regarding productivity, the high level predominated ((34%, 20), very high (31%, 18), low and medium levels, both with 17% (10). A relationship between job satisfaction in virtual mode and productivity ($Rho = 0.834$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$). The relationship between the dimensions of job satisfaction in virtual mode and the productivity variable was found that all dimensions ($Rho > 0.7$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$). Regarding the relationship between productivity dimensions and the job satisfaction variable, it was found that all dimensions ($Rho > 0.7$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$)

Keywords: Job satisfaction, virtual mode, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la sociedad del conocimiento y de la información está inmersa en una era digital donde los cambios tecnológicos, pedagógicos y comunicacionales evolucionan constantemente, principalmente en el sector educativo. A raíz de estos cambios la sociedad apuesta por una cultura digital que conlleva la expansión del conocimiento sin límite de fronteras, a través de la implementación de modalidades; presencial, bimodal, virtual entre otras (Camacho; Lara; Sandoval, 2016) Una de estas modalidades es el teletrabajo no es una idea moderna, la elección de los profesionales, las diversas condiciones (secreto industrial, entre otras cosas) encontradas en el último cuarto del siglo pasado, y el progreso en las telecomunicaciones es posible, especialmente en el sector servicios, sin embargo, esto no fue una cosa. Fenomenalmente, se seleccionó algo (Tregaskis, 2000). Con el advenimiento de la autopista de la información, el avance de la informática, el surgimiento de las redes, la vinculación de las ramas de la empresa, y también se puede tener "cooperación en tiempo real" Sin embargo, este fue un acuerdo especial entre la empresa y el trabajador, fue un acuerdo entre empresas y grandes consultores, y científicos, que no querían estar en la empresa, en los plazos y han tenido una posición negociadora por sus talentos exclusivos con las empresas. No estaba estipulado en la legislación, ni estaba unificado (Tremblay, 2003).

Una de las primeras referencias del teletrabajo la tuvo Alvin Toffler, en su obra La tercera ola Toffler (1994), fue en predecir la aparición de un nuevo patrón de trabajo en el hogar basado en las nuevas tecnologías, en el que un nuevo modo de producción lo hace posible: un regreso a la industria del hogar a partir de Nueva electrónica y con un nuevo enfoque en el hogar como centro de la comunidad y que Jeremy Rifkin, dieciséis años después (1996), moldeó el pronóstico de Toffler al señalar que en Estados Unidos entre 1992 y 1993 se estima que el número de trabajadores remotos ha crecido un 20%. Casi 8 millones de personas utilizan las telecomunicaciones. En 2000, según un estudio al respecto, hasta un 20% de la población activa en Estados Unidos trabajará, aunque en parte, desde casa (Rifkin, 2013).

Por otro lado el trabajo en modo virtual comenzó a ser más popular en la década de 1970, debido a la crisis energética (Haddon y Lewis, 1994). Este modus operandi

fue visto como una alternativa al desplazamiento físico e interfirió con el diseño urbano y los estilos de vida de las poblaciones trabajadoras. Estas razones dieron un gran impulso a la fase de la oficina en casa en 1998, lo que permitió a los empleados trasladar su trabajo y trabajos de la industria a la local. (Brosveet, 1997).

El uso de tecnologías de la información y la comunicación en el modelo de trabajo a distancia se ha utilizado como indicador de formación de la población sobre la capacidad de los empleados para adaptarse a los nuevos cambios Meroño (2016); Y los aspectos y comportamientos de la comunicación familiar y organizacional (Lévy, 2003). Es así como este método de trabajo se convierte en una oportunidad para el negocio, pues reduce los costos de infraestructura, reduce los gastos diarios del personal y el tiempo de viaje. (Julsrud, 2010).

En los países en desarrollo, los estudios muestran los efectos que debe tener en cuenta el trabajo en modo virtual : requiere una disciplina de organización del hogar (si es posible un lugar separado) en la familia u organización, que la empresa mantenga la cultura organizacional y su adecuado diseño organizacional que permita la preservación de las etapas y características gerenciales de la empresa (clima Cultura organizacional) y sobre todo vinculó a la empresa con el empleado, resultando en insatisfacción laboral, menor productividad y deterioro de las relaciones laborales, con pérdidas no solo para el empleado (su trabajo) sino para el empleador (alta rotación, costes de formación, retrasos, etc.) (Velásquez, 2017). El trabajo en modo virtual se ha convertido en una forma de trabajo, por lo que tiene una importancia social, económica y competitiva, porque el trabajo es uno de los factores del desarrollo económico. Por eso es muy importante, porque ahora es un factor competitivo para las instituciones.

En nuestro país, en muchas instituciones, especialmente las pequeñas, confunden el trabajo remoto con los empleados de teletrabajo, lo que genera insatisfacción de los empleados y dificultades en la productividad de la empresa. Por ejemplo, el trabajador no tiene un lugar de trabajo adecuado, no tiene ningún compromiso por parte de su familia (lo interrumpen), o no promete (le falta el respeto a sus horas de trabajo), no le da las herramientas adecuadas y tiene suficiente Supervisión y control, la empresa no estableció adecuadamente los contratos y condiciones para el trabajo (Sánchez et al., 2019).

En Perú el teletrabajo está normado por la Ley N° 30036 (2013) “Ley que regula el teletrabajo” y en general el teletrabajo debe garantizar que el empleado tenga las condiciones laborales en su trabajo y cumpla con sus obligaciones, esto requiere capacitación y compromiso de ambas partes, aspectos que típicamente se ignoran. Por ejemplo, el empleado puede no tener condiciones adecuadas en su hogar para poder concentrarse en el trabajo, no hay los canales de comunicación y supervisión, con la empresa etc. En este punto, es necesario precisar que el teletrabajo tiene que estar en el diseño organizacional de la empresa y articularse con la planificación, organización, dirección y control.

En la actualidad el Minedu (2020) del Perú ha emitido un documento normativo lo cual está previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, referente a las disposiciones para el trabajo remoto de los profesores con la finalidad de asegurar el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos frente al brote del COVID – 19. En este documento normativo se especifica que el trabajo remoto es aplicable a Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, Instituciones educativas y programas educativos de educación básica y técnico productiva públicos. Así mismo se define al trabajo remoto como, prestación de servicios subordinada y flexible con la presencia física del profesor en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo de comunicación o telecomunicación que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo. Por otra parte también se especifica que los medios a emplearse para la prestación de servicio no presencial lo cual consiste en que el Minedu en relación y coordinación con las UGEL y DRE en el marco de la estrategia “Aprendo en casa” y, en concordancia con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-2012-ED, emite orientaciones sobre los recursos y contenidos educativos que puedan emplearse para el trabajo remoto de los profesores, para brindar el servicio educativo no presencial; lo cual referente a este punto se especifica que en la forma no presencial o remoto queda a disposición del director de la IE, junto con su equipo directivo, verifica con los profesores, el medio o mecanismo y las formas en que se presta el servicio educativo no presencial en función de las diversas formas de

acceso de los estudiantes. En lo que respecta a este punto las instituciones investigadas incluidas en el presente trabajo decidieron hacer uso de plataformas y aplicativos virtuales zoom, jeetse, wasap, Facebook entre otros.

En el distrito de Bolívar, se ejecutó el modo virtual de trabajo remoto por temas de la pandemia COVID 19 y esto es un desafío, por muchos motivos, la dispersión de la población, la mala calidad de acceso a internet, la administración de trabajo en modo virtual, entre muchos factores que han suscitado su implementación ha llevado a bajos niveles de satisfacción por el lado de los trabajadores y una productividad debajo de las expectativas de la institución. Hay muchos aspectos que se han dado por supuesto tanto por lado de las instituciones como por parte de los empleados, entre ellos las competencias digitales de los trabajadores y las competencias virtuales administrativas por parte de las instituciones.

Por objetivos e intereses relacionados y centrados en las variables, esto lleva a la problemática de analizar la satisfacción del trabajo en modo virtual en tres instituciones educativas rurales, y la productividad laboral a fin de establecer medidas que mejoren tanto la satisfacción laboral como la productividad laboral.

La realidad problemática nos conduce a la interrogante de nuestra investigación.: ¿En qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual se relaciona con la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020?

Esta inquietud científica se justifica desde el criterio de conveniencia porque sirve para muchas empresas reactivar su productividad de sus trabajadores, el trabajo en modo virtual es una excelente opción para impulsar la productividad de la empresa. Desde el criterio de relevancia social, se justificó porque benefició a la Región La Libertad directamente, pues cuantificó cuanta productividad se pierde por factores, y sirvió para brindar más trabajo a la sociedad. Desde el valor teórico, permitió conocer un aspecto poco investigado y será de gran aporte teórico como empírico. Así mismo en este aspecto se justifica debido a que la información sobre teletrabajo y trabajo remoto que son modalidades de trabajo virtual hay ciertas confusiones y así misma tesis relacionados con el termino trabajo remoto son escasos lo cual se puede ver en los antecedentes planteados en el presente trabajo. Es por este motivo que los términos teletrabajo y trabajo remoto solo son mencionados debido a que son modalidades de trabajo virtual relacionado al uso

de las tecnologías y aplicaciones virtuales. Desde el criterio metodológico ayudó a desarrollar metodologías para medir aspectos que disminuyen la productividad en las instituciones educativas.

La inquietud investigativa justificada considera su principal objetivo: Determinar en qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020. Para llegar al objetivo principal se requiere los siguientes objetivos específicos: determinar si hay relación entre la dimensión clima de trabajo y la productividad laboral; Determinar si existe relación entre la dimensión desempeño de trabajo y la productividad laboral; Determinar si existe relación entre la dimensión equilibrio familiar y la productividad laboral; Determinar si existe relación entre la dimensión economía y riesgo y la productividad laboral; Determinar si existe relación entre la dimensión factores individuales y la satisfacción en el modo virtual; Determinar si existe relación entre la dimensión factores Grupales y la satisfacción en el trabajo modo virtual; Determinar si existe relación entre la dimensión factores organizacionales y la satisfacción en el trabajo modo virtual; Determinar si existe relación entre la dimensión productividad y la satisfacción en el trabajo modo virtual.

Con estos objetivos específicos, se puede probar la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional destacó Velásquez (2017) con su tesis *“Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas”*, teniendo en cuenta que los métodos utilizados en este estudio son revisiones teóricas o bibliográficas. El modo de trabajo a distancia, debidamente desarrollado y aplicado, puede convertirse en una tendencia en el mundo laboral y ser considerado como una forma eficaz de trabajar, proporcionando beneficios y oportunidades para todos los participantes.

Sánchez (2019) en su tesis *“Propuesta de reglamentación de modelo de teletrabajo suplementario aplicado a cargos administrativos en el Hospital Universitario San Ignacio bajo la Ley 1221 de 2008”* concluye que el teletrabajo es obvio al centrarse en el procesamiento de la información y la toma de decisiones sobre la productividad del tiempo y el impacto en los costos de HUSI.

Sánchez et al. (2019) en su artículo de revista científica *“Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial”*, La conclusión es que el mantenimiento del modelo de Teletrabajo se puede desarrollar fuera de las instalaciones físicas mediante el uso de las TIC, lo que desde la perspectiva de los bajos costos de producción favorece la productividad laboral. La industria textil de Pelileo se ha visto afectada por la recesión económica, que ha afectado a todo el país, lo que indica que la caída de las ventas ha provocado una reducción de sus fábricas y mano de obra.

Rojas (2016) en su tesis *“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”*, el estudio de caso de la empresa DITTELECOM " sus resultados del enfoque de oficina remota, que puede reducir los costos y gastos de producción, mejorar la competitividad laboral de los trabajadores y lograr los objetivos de producción de la empresa. Una vez obtenidos los resultados de este estudio, se recomienda a DIT TELECOM y empresas privadas en Quito. Utilice el modelo de Teletrabajo como opción para aumentar la eficiencia del trabajo, especialmente en el departamento de servicio.

Rodríguez (2019) en su tesis *“Riesgos que afectan la productividad y calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo”*, a concluye que, siempre y cuando se implemente bien y tenga un sistema de control de riesgos efectivo, el trabajo remoto

beneficiará a la empresa, aumentará la productividad y realizará la ganancia y coordinación de la vida laboral y familiar de los empleados.

Ramírez y Perdomo (2019) en su artículo de revista científica *“Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura”*, determinó las ventajas y desventajas generales del trabajo remoto y su aplicabilidad en el lugar de trabajo. El resultado: el 37% de la fuerza laboral de EE. UU. informó que estaba involucrada en trabajo remoto, mientras que el 14,5% estaba en EE. UU.

Peralta (2016) en su tesis *“Factores que influyen en la satisfacción y la productividad laboral del colaborador que teletrabaja en empresas privadas”*, La relación positiva es: mayor responsabilidad y flexibilidad, y mayor satisfacción. Tener una ubicación específica para el trabajo remoto está relacionado con ser más activo y adaptable. Bajo la supervisión de su jefe, cuanto más fuerte sea su capacidad, adaptabilidad y capacidad de trabajo en equipo, más estrecha será la relación negativa entre flexibilidad y capacidad; cuanto más larga sea la semana de trabajo remoto, más larga, menos trabajo en equipo Arriba.

Murillo y Peña (2016) en su tesis *“Análisis del teletrabajo basado en TIC’s, como herramienta para mejorar la productividad en el sector de servicios de grandes empresas”*, se determina que existe un desconocimiento de esta elección de trabajo y falta de implementación debido a la cultura organizacional; sin embargo, las organizaciones que implementan esta innovación señalan que pueden reducir los costos operativos y utilizar eficazmente los recursos.

Hernández (2019) en su tesis *“Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de salud”*, los resultados de la investigación muestran que la satisfacción con las relaciones familiares también es mayor. Este hallazgo confirma la confirmación de Escalante et al. (2006), quienes dijeron que el teletrabajo tiene un impacto positivo en la calidad de vida y satisfacción laboral de los empleados. Esto se debe a que este modelo de trabajo les permite pasar más tiempo en familia para que puedan acercarse a las actividades con sus hijos mientras fortalecen su educación y las relaciones familiares.

Gómez et al. (2019) en su tesis *“Estudio descriptivo sobre la satisfacción laboral de los empleados bajo la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector*

asegurador colombiano en la ciudad de Medellín durante el año 2019”, La conclusión es que algunos colaboradores tienen incentivos internos y externos y el método preferido para obtener primero una remuneración por el trabajo, y la remuneración es muy importante para su trabajo. La autorrealización es el factor de motivación interna de mayor puntuación para la evaluación de riesgos y la evaluación del consultor de seguros, como se muestra en la muestra; por otro lado, el logro es el factor de motivación interno más mínimo para la mayoría de los encuestados.

Chia (2018) en su tesis *“El teletrabajo una ventaja competitiva para las organizaciones”, para consolidar las metas propuestas. La primera descripción, epistemología, el concepto de trabajo a distancia y su contribución para satisfacer las necesidades de consumidores y usuarios es digital. El segundo resultado permite a los investigadores analizar las ventajas comparativas derivadas del teletrabajo en la organización, estructura y sistemas de la empresa.*

Benjumea et al. (2016) en su artículo de revista científica *“Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura”*, Algunos resultados indican que mejorar la calidad de vida de los talentos aumentará la productividad, competitividad e innovación de las organizaciones. En cuanto a la gestión estratégica de talentos en diversas organizaciones, en términos de nuevas tendencias laborales como el trabajo en línea o el trabajo a distancia, es imposible determinar si existe un marco conceptual establecido que promueva esta forma de trabajar.

A nivel nacional destacó Valencia (2018) con su artículo de revista científica *“Aspectos regulatorios del teletrabajo en Perú: Análisis y perspectivas”*, concluye que el trabajo a distancia tiene una naturaleza subordinada. Los elementos que ayudan a ilustrar esta característica incluyen la provisión de medios físicos y métodos informáticos por parte del empleador, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados. En tercer lugar, los ciudadanos, especialmente los grupos desfavorecidos, pueden conseguir empleo sin tener que trasladarse al lugar de trabajo.

Gonzales et al. (2017) en su tesis *“Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), en el*

Distribución Perú y (BCP) Banco de Crédito del Perú, se concluye Perú aprobó la Ley de Adquisiciones 30036, que regula el teletrabajo en 2013, y aprobó su reglamento en 2015. Implemente prácticas de teletrabajo para que sea más fácil de entender y operar. Además, los colaboradores y sus jefes directos manifestaron que no tenían otros medios para entender este modelo de trabajo a través de su propia empresa, lo que demuestra que en nuestro país aún no hemos obtenido la información suficiente para ser la empresa de mayor éxito en la capital peruana. Implementa bien el teletrabajo.

A nivel local destacaron López y Neira (2019) con su tesis *“El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Provincia de Trujillo– Perú, 2019* los aspectos positivos del trabajo a distancia de los socios son: fácil acceso al trabajo, necesidad de innovación, necesidad de conocimientos informáticos, el trabajo se basa en la realización de objetivos. Los aspectos más estresantes de los colaboradores son: no se puede acceder a espacios de trabajo privados, no existe una relación social compartida y el equipo no apoya los objetivos profesionales de otros compañeros. La conclusión es que si el trabajo a distancia afecta la presión laboral, los colaboradores del Banco de Crédito del Perú en la provincia de Trujillo en 2019.

La satisfacción laboral es un recurso valioso que las empresas deben priorizar. Esto se debe a que puede ver reflejados los resultados importantes para su organización. Para el trabajador, nada es más importante que encontrar los aspectos que lo inspiran e influyen en su desempeño, refleja efectivamente una actitud positiva y es altamente coherente con su trabajo y su trabajo diario. (Namara, 2004).

Frederick creó una de las primeras teorías sobre la satisfacción laboral. Consta de dos factores: factores internos y factores externos. Herzberg estableció esta teoría basándose en estudios de casos. Doscientos ingenieros y contadores dijeron que su experiencia laboral es buena o mala, según las respuestas, los teóricos han clasificado y propuesto la existencia de los dos tipos de factores anteriores. Los factores o incentivos intrínsecos dependen del conocimiento, la comprensión, las relaciones y las responsabilidades de los trabajadores. (Herzberg, 2013).

Es importante también la teoría de Dawis y Lofquist (1984), esta teoría depende básicamente de la interrelación entre el individuo y el entorno laboral, al que

denominan proceso dinámico o trabajo adaptativo. Este modelo tiene dos factores importantes: la relación entre los atributos personales y el entorno laboral y los defectos personales.

La teoría del grupo de referencia social, la satisfacción laboral personal está determinada por las características y el grado de pertenencia de su equipo. Todo el mundo comprende su entorno, a partir de similares deseos y características de costumbres, esta persona enfatiza el desarrollo de una excelente calidad de trabajo, y hace que su trabajo sea satisfecho. Esta idea está estrechamente relacionada con la sugerencia de (Korman, 1978).

Según el *modelo de la satisfacción de facetas* Lawler (1973) considere que la satisfacción laboral viene dada por la diferencia entre lo que un individuo cree que se merece (QDR) y lo que realmente recibe (QER). Por tanto, existen dos procesos de balance: personal interno e interpersonal. Cuando el individuo piensa en lo que se merece, su aporte y los requisitos que debe cumplir, y lo compara con las personas que lo rodean, entonces fortalecerá todos los aspectos, como la capacidad, la formación, la experiencia, etc.

La apreciación de las características del trabajo depende de la dificultad (por su grado y grado de responsabilidad), tarea, tiempo y función.

Bruggemann et al. (1975), respecto al modelo dinámico de satisfacción laboral: Propusieron que todo depende de la interacción entre el individuo y el entorno laboral. Aprovechando la oportunidad de aprovechar la oportunidad de la situación laboral personal, la satisfacción también es mayor. En su modelo, el autor plantea dos conceptos básicos: el valor real de las características del puesto y el valor nominal de las características del puesto.

El verdadero valor de las características del trabajo radica en el grado de características del trabajo, y la atención se centra en la estructura de la tecnología social y la propia organización. Por otro lado, el valor nominal del trabajo radica en las características del trabajo personal, impulsado por la ambición, el deseo y la motivación; influenciado por variables sociodemográficas. Para Bruggemann et al. (1975) existen tres variables para describir el modelo (1) la relación o diferencia entre la especificidad del trabajo y el valor real del valor de nominación, (2) el grado de deseo personal, (3) Respuesta personal a situaciones difíciles o problemas que surjan

El modelo de interacción defendido por Schneider y Reichers (1983) afirma que la conducta se considera un proceso que no puede ser controlado por factores internos y externos, sino que se ve afectado por factores internos y externos. Por tanto, al aclarar que la conducta de un individuo no debe entenderse como una conducta absoluta, la base es la coherencia: depende de la situación, luego de ser evaluada de una manera específica. Por tanto, la satisfacción es producto de la coherencia de las personas y el comportamiento.

En otras palabras, la persona elige si lo acepta o no. Te permite elegir posiciones para construir antecedentes similares y relacionados con personas con gustos y características similares. Esto conduce a una relación u organización duradera. Desde esta perspectiva, se recomienda la investigación sobre la satisfacción laboral. Esto se debe a que este modelo está destinado a estudiar a las personas en su situación y su propósito es comprender e integrar cada escenario.

Identificar los factores que componen la satisfacción laboral.

De acuerdo con Franco y Restrepo (2011), el trabajo en modo virtual depende de contar con los medios técnicos adecuados para realizar las tareas encomendadas. Al mismo tiempo, cabe señalar que este modelo no se utiliza para tareas diversas ni para todo tipo de personas, por lo que en la selección de dichos puestos se debe determinar el perfil de los trabajadores remotos y se debe considerar este enfoque. El instrumento propuesto para medir la satisfacción en el modo virtual mide trece aspectos, a saber, condiciones de trabajo, supervisión, reconocimiento, trascendencia, independencia o autonomía, comunicación con otras áreas, crecimiento profesional, tecnología, desempeño laboral, conciliación vida / trabajo, salud, riesgos económicos y psicosociales.

El documento "Midiendo la Satisfacción Laboral de los trabajadores en modo virtual" hace referencia al libro ABC sobre el trabajo virtual en Colombia, elaborado por el Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones (2012); Cuestionario de satisfacción "Nivel de satisfacción laboral en el ámbito organizativo: S20 / 23" Meliá y Peiró (1989); Un artículo de Franco y Restrepo (2011) titulado "El perfil y el impacto de los trabajadores en modo virtual en el éxito laboral"; Atalaya (1999) "Satisfacción y productividad laboral"; entre otras cosas.

Para el instrumento de medida, las 13 dimensiones que son objeto de estudio se deben a la estrecha conexión con el lugar de trabajo y que se traduce en

satisfacción en el lugar de trabajo. Como mencionan Peiró y Prieto, estas dimensiones están involucradas en la parte emocional, conductual, cognitiva e incluso afectiva del empleado. Se centra en las condiciones y contextos del trabajo virtual, donde se evalúan los aspectos esenciales y externos de la satisfacción, lo que permite realizar una valoración integral. Cada uno se describe en detalle a continuación.

Locke (1976) define como los aspectos esenciales y necesarios de los trabajadores que inciden en la salud y el bienestar, aspectos relacionados con el entorno físico de trabajo, como el confort térmico, la iluminación, el ruido y la ventilación, y afecta directamente a los trabajadores.

La supervisión, se refiere al método de control e inspección aplicado a los empleados.

Reconocimiento, elogie, critique o elogie el trabajo. Es uno de los aspectos más influyentes de la satisfacción laboral.

Trascendencia, en su teoría humanista, Emanuel Munir asumió al ser humano como una existencia trascendente, y le dio la influencia del desarrollo personal, conviviendo con el entorno, con el propósito de superarse a sí mismo, superarse y encontrar sentido a la vida.

Independencia/Autonomía, como lo citan López (1994), Pacheco (1994), la autonomía refleja la independencia del trabajo, la organización y la toma de decisiones. Esta última es una variable muy importante porque representa un proceso de gestión participativa más amplio a autonomía refleja el nivel de independencia en el trabajo, de organización y toma de decisiones. Esta última es una variable muy importante ya que denota un mayor proceso de gestión participativa

Comunicación con otras áreas, esta dimensión es una aliada en la consecución de objetivos porque implica más al equipo. Actúa directamente en la gestión diaria y afecta el desempeño de la empresa. En el proceso interno, es muy importante porque reduce en gran medida los conflictos y facilita el clima laboral. Por tanto, los colaboradores se involucran más en el trabajo, afectando incluso a la motivación, satisfacción y compromiso. Los colaboradores pueden generar un mayor nivel de confianza porque pueden participar abiertamente y participar unos en otros.

El crecimiento profesional, debido al desarrollo de talentos, habilidades, destrezas y destrezas, con el tiempo, estos talentos, destrezas, destrezas y destrezas gradualmente se vuelven potenciales y alcanzan el mejor nivel de conocimiento con el fin de lograr el crecimiento y la autorrealización dentro de la empresa.

La tecnología evalúa la conveniencia de los componentes físicos, los programas o las condiciones de la aplicación para que las computadoras que realizan tareas de esta manera puedan funcionar.

Existe un sesgo evidente en el desempeño laboral, que apunta a creer que la satisfacción afecta la productividad (Atalaya, 1999). En este sentido, las personas han concluido que los empleados felices son empleados proactivos, pero hay que entender que las operaciones y los sistemas de procesos de cada organización están dotados de productividad. Esta afirmación está lejos de lo que podría suceder en la realidad; a menos que esta felicidad mejore la productividad, el comportamiento no se ve afectado por factores externos o restricciones. Hay otros estudios que han concluido que la productividad conduce a la satisfacción. Esta posición también se aplica: siempre que haga un buen trabajo, tendrá un sentido de pertenencia (Robbins, 1994); (Robbins, 1998).

En un enfoque más humanista Pinilla (1982) adoptó un enfoque más humano y creyó que al resolver la mayoría de sus necesidades en el trabajo, produciría satisfacción laboral, y era consciente de esta satisfacción, por lo que desencadenó una especie de libertad psicológica y alentó a los trabajadores a superar Él mismo, hacer su trabajo más eficiente. Esto se debe medir al aplicar un cuestionario basado en esta investigación.

Sobre el Equilibrio Vida/Trabajo, el trabajo en modo virtual le permite administrar el tiempo en función del logro de metas, tarifas e indicadores. También depende de la naturaleza de la carga, lo que requiere cierta planificación, incluso cuando se trabaja de forma remota. Con estas opciones, el equilibrio y los beneficios del trabajo a distancia están cerca, si existe un equilibrio entre lograr el desarrollo saludable de las actividades laborales y la vida familiar. Esto solo se puede lograr a través de una comunicación fluida y un entendimiento entre los miembros de la familia. Todos estos elementos requieren que los empleados innoven continuamente y se mantengan al día con las nuevas tendencias.

Frecuentemente, la salud física y mental según suele ser influenciada por la satisfacción laboral (Jex y Gudanski, 1992). Confirme esta hipótesis con base en la correlación de los hallazgos significativos. Los nuevos métodos de trabajo inciden en la salud de los trabajadores, especialmente de aquellos que cuentan con asesoramiento médico laboral o diagnostican enfermedades profesionales.

El bienestar económico de los empleados debe ser un factor importante en la evaluación. Como se describe en blanco del trabajo en modo virtual, afecta el ahorro económico y el tiempo a través de los viajes de oficina en el hogar. Debido a viajes reducidos, el dinero ahorrado es real en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte. Además, la alimentación y la salud de los trabajadores se han conservado y mejorado significativamente al comer alimentos preparados en casa.

Como menciona la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos psicosociales se derivan del fracaso del diseño, organización y misión laboral, así como del limitado entorno social en el que se desarrolla el trabajo, que pueden tener efectos nocivos psicológicos, físicos y sociales. consecuencias, como estrés laboral, debilidad o depresión.

El instrumento consta de un conjunto de preguntas recomendadas que deben ser respondidas por personal trabajador en modo virtual calificado para llegar a un acuerdo sobre una de las opciones correspondientes satisfactorias o insatisfactorias en cada categoría relevante para todos los aspectos del trabajo.

Cuando se trata de productividad, estamos hablando de aprovechar al máximo los recursos y empleados existentes para obtener un producto o servicio. Para las organizaciones públicas que se centran directamente en los servicios, deben tenerse en cuenta algunos aspectos del rendimiento, así como un claro parecido con el rendimiento y las diferencias en conceptos como el rendimiento y la eficacia. El rendimiento puede definirse como "la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad se utiliza para evaluar el rendimiento de 12 laboratorios, máquinas, grupos de trabajo y empleados"; Jiménez et al. (2019) en servicios, principalmente en el trabajo de grupos de trabajo y empleados.

También se puede decir que cuando se trata de trabajadores, como es el caso en el sector público, es sinónimo de productividad. "En un enfoque de sistema,

decimos que algo o alguien es productivo con una gran cantidad de recursos (insumos) durante un período de tiempo determinado y se logra un máximo de 13 productos”.(Andreu et al., 1991)

El rendimiento está directamente relacionado con el logro de sus objetivos. Cuando un individuo o persona logra un objetivo, se dice que es eficaz. Debe tenerse en cuenta que a menudo el logro de objetivos, es decir, es eficaz, no siempre lo hace con el mejor uso posible de los recursos.

Según José Luis Beas Aranda, en general, la eficiencia se refiere a la relación entre esfuerzo y resultados. Si obtiene más resultados que su esfuerzo, su rendimiento aumentará. Por esta razón, si obtiene el mismo resultado con el menor esfuerzo, el rendimiento aumentará. En otras palabras, la eficiencia consiste en realizar una tarea o actividad al menor costo posible y en el menor tiempo posible, sin perder recursos financieros, materiales y humanos; pero al mismo tiempo implica calidad, haciéndolo bien.

Cuando se trata de productividad, muchos escritores la definen de la misma manera que el rendimiento. Para este proyecto, trabajaremos con esta similitud, es decir, la productividad y eficiencia se considerarán sinónimos. En general, eficiencia significa la capacidad de un individuo o persona para lograr el resultado deseado o esperado en cualquier momento. La efectividad tiene mucho que ver con la eficiencia, ya que se espera que logre un objetivo o resultado; sin embargo, no se consideran sinónimos.

La productividad en términos de factores humanos es un concepto no físico, a menudo estudiamos conceptos no naturales y abstractos llamados construcciones. Las construcciones son seres hipotéticos inventados para explicar el comportamiento observado de Kerlinger y Lee (2002), estos son conceptos que tienen el significado añadido de pronunciación o aprobación para un propósito científico particular, intencionalmente y a sabiendas. Las construcciones se denominan variables o factores latentes. En otras palabras, son fenómenos abstractos o construcciones teóricas que no pueden observarse directamente, González (1989) y que sólo pueden medirse indirectamente mediante indicadores. Las construcciones no son observables y las variables, definidas operativamente, son observables.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

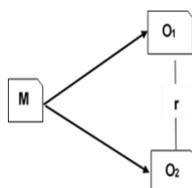
Tipo de investigación:

De acuerdo con su finalidad, la investigación aplicada y sus métodos se utiliza para resolver problemas específicos y prácticos que afectan a individuos o grupos. Este método de investigación e investigación científica se utiliza en las ciencias sociales y la educación para encontrar soluciones para mejorar la sociedad mediante la resolución de problemas científicos o el desarrollo de nuevas tecnologías. (Hernández, 2010).

Diseño de investigación:

Diseño no experimental: Transversal descriptivo (correlacional), porque se demostró empíricamente mediante técnica de inferencia estadística la relación entre dos variables (Hernández, 2009).

Se representó a través del siguiente esquema:



M: Muestra.

O₁: Satisfacción laboral en el modo virtual.

R: Asociación entre variables.

O₂: Productividad Laboral.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral en el modo virtual

Indicadores: Clima de trabajo, desempeño de trabajo, equilibrio familiar y economía y riesgo.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Productividad Laboral.

Indicadores: factores individuales, factores grupales, factores organizacionales y productividad.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población muestra y muestreo

Población:

La población estuvo compuesta por el personal docente y administrativo de 3 instituciones educativas públicas del distrito/ provincia de Bolívar, lo cual conforman 58 empleados, la misma que esta detallado en la tabla 1.

Tabla 1

Población participante.

Nombre de IE	Nivel/ Modalidad	Centro Poblado	Docentes (Censo educativo 2019)	Administrativos
Institución educativa 1	Primaria	Bolívar	11	1
Institución Educativa 2	Secundaria	Bolívar	22	2
Institucion Educativa 2a	CEBA	Bolívar	5	1
Institucion Educativa 3	Primaria	Bolívar	7	
Institucion Educativa 3 a	Secundaria	Bolívar	8	1
TOTAL			53	5

Nota: (ESCALE/MINEDU, 2010).

Criterios de inclusión:

Docentes que hayan laborado durante el año 2020 hasta el 30 de agosto.

Criterios de exclusión:

- Docentes que hayan renunciado o sido separados en el año 2020.
- Docentes con licencia o enfermedad en el año 2020.

Muestra:

La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población como se detalla en la tabla 1 son 58.

Muestreo:

No aplica.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta digitales.

Instrumentos

Cuestionario de satisfacción laboral en modo virtual (Hernández, 2019).

Cuestionario de Efectividad Organizacional (EFO) propuesto por Campbell (1977) y adaptado para medir la productividad en las organizaciones que aprenden (Fernández y Sánchez, 1997).

3.5 Procedimientos

Por intermedio del Director de la Ugel Bolívar como parte de su trabajo de monitoreo de evaluación del desempeño docente se solicitó permiso por medio de la carta de autorización para que se aplicara los instrumentos en las tres instituciones educativas. Se envió el cuestionario vía digital a los docentes los mismos que la devolvieron vía digital. Se verificó que hayan contestado correctamente, caso contrario se los llamó por teléfono y se les consultó. Los datos de los cuestionarios fueron trasladados a una base de datos para su procesamiento.

3.6 Método de análisis de datos

En cualquier investigación, los métodos estadísticos deben utilizarse como método de descripción principal, y los indicadores que representan fenómenos demográficos deben utilizarse para procesar los datos. Las dos ramas de la ciencia de pregrado se utilizan para procesamiento estadístico, estadística descriptiva y estadística inferencial con el fin de realizar interpretaciones específicas de los resultados (Ávila, 2001).

Estadísticas descriptivas.

La estadística descriptiva es el análisis estadístico de conjuntos de datos, el resultado de una pequeña cantidad de valores descriptivos necesarios para el análisis y la interpretación de datos, y una herramienta valiosa para la toma

de decisiones de investigación. A su vez, las estadísticas descriptivas son muy importantes para estudiar el comportamiento de las variables porque nos permiten obtener y comprender información relevante. Las estadísticas descriptivas incluyen indicadores centrales de tendencia y varianza, métodos para establecer mapas estadísticos y gráficos que describen y comprenden las variables estudiadas y su impacto en la población estudiada (Kerlinger, 2002).

Estadística inferencial.

La estadística inferencial es la rama de la estadística responsable de la inducción, es decir, generar atributos, conclusiones y tendencias a partir de muestras generales, y guiar la verificación de las conclusiones generales o del conjunto de datos. En la misma línea, explicó Navarro: Las posibles estadísticas utilizan la probabilidad de obtener resultados de la muestra global, es decir, intentan sumar resultados. Esta generalización dependerá de la selección muestral de la población representativa (Ñaupás et al., 2019). MS Excel se utiliza para el análisis descriptivo y el procesamiento de SPSS para inferir los resultados de las pruebas estadísticas. Debido a que esta solución proporciona información estadística, las tablas y los resultados de las tablas se utilizan en la prueba de evaluación.

La prueba de hipótesis es un proceso diseñado para determinar el valor real de una hipótesis estadística en relación con la población. Al realizar pruebas judiciales, aceptamos su pregunta de aceptación o rechazo y tomamos una decisión basada en una muestra de evidencia. En este sentido, agregó que la prueba de hipótesis de Devore es un método de utilizar una muestra de datos para determinar si se rechaza la hipótesis nula. En este sentido, la prueba de hipótesis es esencial para evaluar dos oraciones mutuamente excluyentes (relacionadas con la población) y determinar qué oración recibir de los datos de la muestra. Realice pasos de prueba hipotéticos.

3.7 Aspectos éticos

Esta encuesta toma en cuenta los principios de respeto al anonimato, confidencialidad, respeto a la dignidad humana, caridad y justicia; tiene como objetivo mejorar la calidad y objetividad de la investigación. El consentimiento informado de los participantes se solicitó verbalmente. Además, los participantes pueden dejar de participar libremente si lo creen necesario (Hernández et al., 2003).

IV. RESULTADOS

4.1 Respecto al objetivo general, Determinar en qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.

Determinación del nivel de satisfacción laboral productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020

Tabla 2
Nivel de satisfacción laboral.

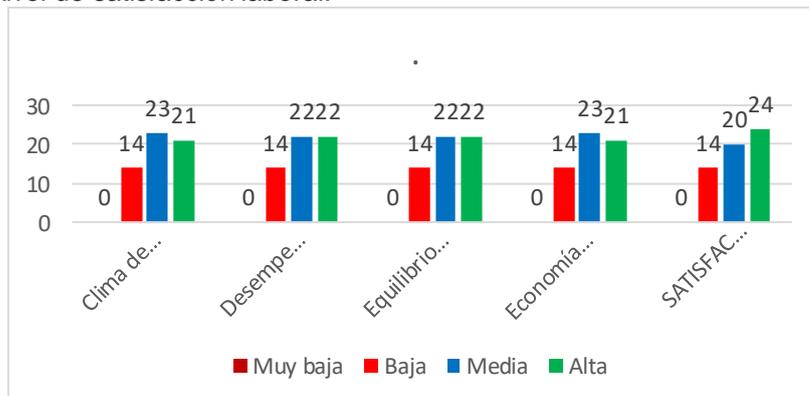
Categorías	Clima de Trabajo		Desempeño de Trabajo		Equilibrio Familiar		Economía y Riesgo		SATISFACCIÓN LABORAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Muy baja	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0
Baja	14	24%	14	24%	14	24%	14	24%	14	24%
Media	23	40%	22	38%	22	38%	23	40%	20	34%
Alta	21	36%	22	38%	22	38%	21	36%	24	41%
Total	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%

Nota: Encuesta realizada.

En la tabla 2 se aprecia con respecto a la variable Satisfacción Laboral que predominó la categoría alta 41% (24 trabajadores), seguido de la categoría media 34% (20 trabajadores), la categoría baja con 24% (14 trabajadores).

A nivel dimensional, en la dimensión clima de trabajo destacó la categoría media 40% (23 trabajadores). En la dimensión desempeño de trabajo destacó las categorías media y alta 38% (22 trabajadores). En la dimensión equilibrio familiar destacó las categorías media y alta 38% (22 trabajadores), y finalmente con respecto a la dimensión economía y riesgo destacó la categoría media 40% (23 trabajadores). Estos resultados se aprecian mejor en la figura 1.

Figura 1: Nivel de satisfacción laboral.



Nota: Tabla 3.

Respecto al nivel de productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020

Tabla 3
Nivel de productividad.

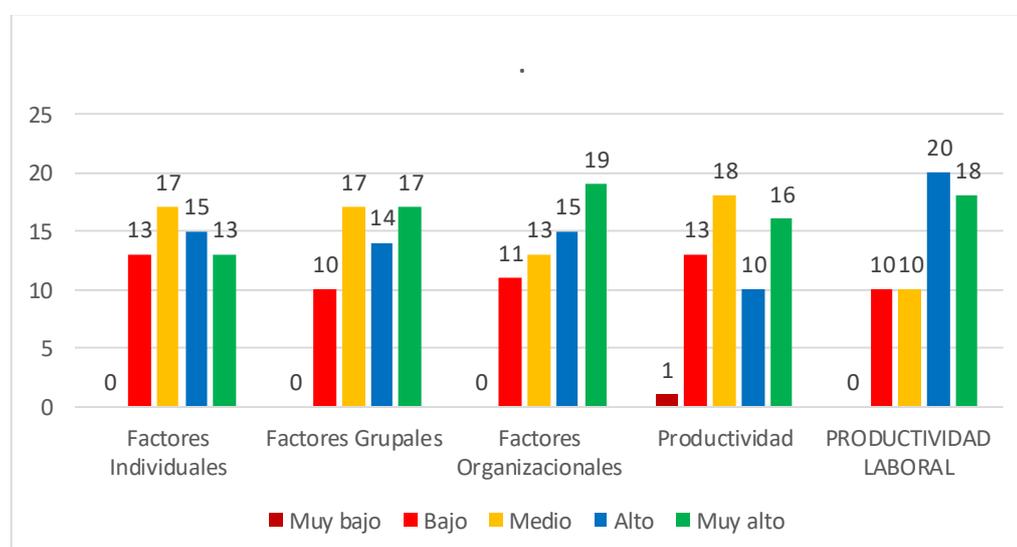
Categorías	Factores Individuales		Factores Grupales		Factores Organizacionales		Productividad		PRODUCTIVIDAD LABORAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%
Bajo	13	22%	10	17%	11	19%	13	22%	10	17%
Medio	17	29%	17	29%	13	22%	18	31%	10	17%
Alto	15	26%	14	24%	15	26%	10	17%	20	34%
Muy alto	13	22%	17	29%	19	33%	16	28%	18	31%
Total	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%

Nota: Encuesta realizada.

En la tabla 3 se aprecia respecto a la variable productividad laboral predominó la categoría alto 34% (20 trabajadores), seguido de la categoría muy alto 31% (18 trabajadores), y las categorías bajo y medio 17% (10 trabajadores).

A nivel dimensional, en la dimensión factores individuales destacó la categoría medio 29% (17 trabajadores); en la dimensión factores grupales destacó las categorías medio y muy alto con 29% (17 trabajadores); en la dimensión factores organizacionales destacó la categoría muy alto con 33% (19 trabajadores), y, finalmente con respecto a la dimensión productividad destacó la categoría medio 31% (18 trabajadores). Estos resultados se muestran en la figura 2.

Figura 2: Nivel de productividad.



Nota: Tabla 4.

Prueba de normalidad variable satisfacción laboral

Tabla 4

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes sobre la Satisfacción Laboral y sus dimensiones de 3 instituciones educativas rurales

	Clima de Desempeño Equilibrio Economía y Satisfacción				
	Trabajo	de Trabajo	Familiar	Riesgo	Laboral
Estadístico de prueba	,234	,244	,244	,234	,264
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que la sig. Asintótica (p valor) es menor que 0.05, la distribución de datos no es normal, por lo que su tratamiento inferencial se realizó mediante pruebas no paramétricas como Rho Spearman

Prueba de normalidad variable productividad

Tabla 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes sobre la Productividad Laboral y sus dimensiones de 3 instituciones educativas rurales

	Factores Individuales	Factores Grupales	Factores Organizacionales	Productividad	Productividad Laboral
N	58	58	58	58	58
Estadístico de prueba	,190	,193	,200	,206	,232
Sig. asintótica (bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que la sig. Asintótica (p valor) es menor que 0.05, la distribución de datos no es normal para los datos de la variable productividad laboral y sus dimensiones, lo que llevo a procesar mediante pruebas no paramétricas, como la prueba Rho de Spearman

Relación entre la variable satisfacción laboral en modo virtual y productividad

Hipótesis estadística:

Ho: No existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.

Ha: Existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman para determinar correlación entre satisfacción laboral y productividad laboral.

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral	Productividad Laboral
Satisfacción Laboral	Rho	1,000	,834**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	58	58
Productividad Laboral	Rho	,834**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	58	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Dado que $p = 0.000 < 0.05$, se demostró la relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020 y esta asociación es de intensidad alta (Rho=0.834; $p= 0.000$, alfa =0.05).

4.2 Respecto a los objetivos relación entre la dimensión clima de trabajo de satisfacción laboral y la variable productividad.

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión clima de trabajo de la variable satisfacción laboral y la variable productividad.

	Rho de Spearman	Productividad Laboral
Clima de Trabajo	Rho	,827**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Los resultados de la tabla 7 muestra que existió correlación alta entre la dimensión clima de trabajo y la variable productividad (Rho = 0,827, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$). Dado que el valor de Rho es $>$ que 0.7 la intensidad de esta relación fue alta.

4.3 Respecto a los objetivos específicos sobre la relación entre la dimensión desempeño de trabajo de satisfacción laboral y la variable productividad.

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión desempeño de trabajo de la variable satisfacción laboral y la variable productividad.

	Rho de Spearman	Productividad Laboral
Desempeño de Trabajo	Rho	,820**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Los resultados de la tabla 8 muestra que existió correlación alta entre la dimensión desempeño de Trabajo y la variable productividad (Rho = 0,820, $p = 0.00$, alfa = 0.05).

4.4 Respecto a los objetivos específicos sobre la relación entre la dimensión equilibrio familiar de satisfacción laboral y la variable productividad.

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión equilibrio familiar de la variable satisfacción laboral y la variable productividad.

	Rho de Spearman	Productividad Laboral
Equilibrio Familiar	Rho	,791**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Los resultados de la tabla 9 muestra que existió correlación alta entre la dimensión equilibrio familiar y la variable productividad (Rho = 0,791, p = 0.00, alfa = 0.05).

4.5 Respecto a los objetivos específicos sobre la relación entre la dimensión economía y riesgo de satisfacción laboral y la variable productividad.

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión economía y riesgo de la variable satisfacción laboral y la variable productividad.

	Rho de Spearman	Productividad Laboral
Economía y Riesgo	Rho	,856**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Los resultados de la tabla 8 muestra que existió correlación alta entre la dimensión economía y riesgo y la variable productividad (Rho = 0,856, p = 0.00, alfa = 0.05).

4.6 Respecto al objetivos específicos de determinar la relación entre la dimensión factores individuales de productividad y la variable satisfacción laboral.

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión factores individuales de la variable productividad y la variable satisfacción laboral.

Rho de Spearman		PRODUCTIVIDAD
Factores Individuales	Rho	,739**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Los resultados de la tabla 11 muestra que la dimensión factores individuales de la variable productividad estuvo relacionada con la variable satisfacción laboral (Rho = 0,739, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$). Dado que el valor de Rho es > que 0.7 la intensidad de esta relación es alta

4.7 Respecto al objetivos específicos de determinar la relación entre la dimensión factores grupales de productividad y la variable satisfacción laboral.

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión factores grupales de la variable productividad y la variable satisfacción laboral.

Rho de Spearman PRODUCTIVIDAD		
	Rho	,723**
Factores	Sig. (bilateral)	,000
Grupales	N	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Los resultados de la tabla 12 muestra que la dimensión factores individuales de la variable productividad estuvo relacionada con la variable satisfacción laboral (Rho = 0,723, $p = 0.00$, alfa = 0.05). Dado que el valor de Rho es > que 0.7 la intensidad de esta relación es alta

4.8 Respecto al objetivos específicos de determinar la relación entre la dimensión factores organizacionales de productividad y la variable satisfacción laboral.

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre la dimensión factores organizacionales de la variable productividad y la variable satisfacción laboral.

	Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD
Factores	Rho	,806**
Organizacionales	Sig. (bilateral)	,000
	N	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Los resultados de la tabla 13 muestra que la dimensión factores organizacionales de la variable productividad estuvo relacionada con la variable satisfacción laboral (Rho = 0,806, p = 0.00, alfa = 0.05). Dado que el valor de Rho es > que 0.7 la intensidad de esta relación es alta

4.9 Respecto al objetivos específicos de determinar la relación entre las dimensión productividad y la variable satisfacción laboral.

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman para determinar la relación entre las dimensión productividad de la variable productividad y la variable satisfacción laboral.

Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD
Rho	,770**
ProductividadSig. (bilateral)	,000
N	58

Nota: Procesamiento de resultados de encuesta mediante el programa SPSS.

Los resultados de la tabla 13 muestra que la dimensión productividad estuvo relacionada con la variable satisfacción laboral (Rho = 0,707, $p = 0.00$, alfa = 0.05). Dado que el valor de Rho es $>$ que 0.7 la intensidad de esta relación es alta

V. DISCUSIÓN

Nuestros resultados encontraron variabilidad en el nivel de satisfacción laboral en modo virtual, destacando un 24% con bajo nivel de satisfacción, estos entendibles como señala Velásquez (2017) El trabajo en modo virtual tiene sus ventajas y desventajas. Por un lado, es el área o espacio para la oficina remota. Por un lado, los empleadores deben desarrollar o promover el área de los hogares de los trabajadores para el trabajo en modo virtual. Por otro lado, necesitan una formación, disciplina y organización. Muchas personas no lo hacen y esto debe transmitirse a los miembros de la familia. Generalmente se necesita una cultura adecuada, a veces no hay trabajadores, por otro lado, la empresa debe capacitar, formular normativas y supervisar, la selección del personal debe tener en cuenta sus correctas características. Es incorrecto ver el resultado general porque conduce a la falta de disciplina, confiabilidad y riesgo. Este no es un trabajo personal, un contratista, que paga por sus resultados, es un proceso sincronizado, puede tener mucha interdependencia instantánea, requiere una persona centralizada, completamente aislada del entorno de su hogar. Por eso necesita las mejores condiciones en su hogar.

Sánchez (2019) señaló que en el trabajo en modo virtual es necesario establecer que el equipo de cómputo y el ambiente adecuado deben ser provistos por el empleador dependiendo la modalidad o contrato de trabajo (DL 30036, artículo 2), entre otros cargos. Además, la empresa también debe diseñar una organización y un programa adecuado para oficina remota. No es un trabajo por hacer. Será en una oficina en casa. La empresa requiere ajuste de su organización y diseño de producción e interdependencia. Normalmente debe tener un sistema de archivos, acceso, etc. Requiere infraestructura de TI, de lo contrario, habrá incidentes que serán difíciles de corregir y ser responsables.

Nivel de productividad (especialmente en el sector de servicios, el nivel promedio es 17%, el porcentaje promedio es igual). Entre los dos montos, el 34% de los resultados son consistentes con los resultados de (Rojas, 2016). Señaló que la productividad laboral de la oficina remota requiere un adecuado diseño organizacional y selección de personal, coordinación y políticas, lo que requiere un trabajo adecuado o remoto. Condiciones finales. Oficina remota no significa

necesariamente que deba estar en la lista de trabajadores, puede ser un lugar temporal para contar trabajadores, esta es la situación del proyecto, lo más importante es cuidar la confidencialidad. Por otro lado, si el servicio está abierto, debe haber interacción entre clientes y trabajadores, y debe haber suficiente coordinación, supervisión, supervisión y apoyo.

Rodríguez (2019), con respecto a la relación entre la satisfacción laboral y el trabajo en modo virtual, señala muchas ventajas en el mundo en desarrollo, donde p. Ej. B. Los tiempos de traslado, los gastos de los pasajeros, especialmente los tiempos de transporte y el estrés, son una de las grandes ventajas del teletrabajo, generalmente un trabajador promedio en América Latina tiene al menos 4 horas de tiempo en movimiento (México, Sao Paulo, Río de Janeiro, Buenos Aires, etc.), ahorrar 4 horas de tiempo es lo más valioso, pero el autor recomienda entrenamiento, disciplina y una regulación adecuada del hogar. Otro aspecto muy beneficioso es la nutrición, el trabajador ya no tiene que comer en la calle, por otro lado la empresa es amigable con el medio ambiente porque el traslado de sus trabajadores no genera más huella de carbono y el consumo energético es similar al de la empresa. Por supuesto, las tecnologías actuales lo hacen posible. El autor también señala que esta visión se llevó a cabo en Estados Unidos en 1990 (en caso de que ya fueran visionarios) y creó la autopista de la información de hueso de internet como infraestructura social, aspecto que no tomó la visión en nuestro país. y en el caso particular nuestro estudio será muy difícil debido a la precaria infraestructura.

Nuestros resultados muestran un alto nivel de productividad y factores organizacionales, en realidad el instrumento no valora la infraestructura ya que la organización ha hecho todo lo posible, pero la infraestructura de datos y sobre todo la actividad docente se ha visto severamente limitada ya que los estudiantes no tienen acceso a una infraestructura de datos, ellos no los tenía antes, y esto es importante. porque los datos no formaban parte de su mundo y no tenían las habilidades digitales, aparte del equipo, ya fueran hojas de cálculo o teléfonos inteligentes.

En el caso de nuestra investigación, la población proviene de un distrito capitalino pero rural, Bolívar, que es uno de los más pobres en infraestructura. Por otro lado, el nivel es principalmente 3G, el rendimiento de 4G es limitado y el ancho de banda

del distrito es muy limitado (satélite), no hay fibra óptica, lo que hace que el uso de las TIC sea poco práctico y eficiente. En nuestro caso, la frustración del docente es enorme porque tuvo que limitarse a ver televisión, enviar módulos, dificultad para entrenar, y eso significa que estos métodos son entrenados no solo por los docentes sino también por el alumno hasta que se utilizan. todo ello ha reducido la productividad, y aunque se ha alejado de factores organizativos, en realidad se ha vinculado a factores externos de la realidad socioeconómica. Cuando hablamos de economía, es importante que los bienes y servicios públicos, uno de los rostros de la pobreza, no solo sean la moneda individual de la persona o ciudadano, sino también los bienes públicos, las vías de acceso, los servicios de salud y, por su posición, el acceso a Internet o como ya vio la necesidad de su superautopista de la información en los países industrializados en los años 90. Los bienes y servicios públicos abren oportunidades para competir, atraer inversores y apoyar a las empresas. Un distrito pobre que se ubica con bienes y servicios públicos no solo restringe a sus habitantes que necesitan desarrollo, sino también a los responsables del desarrollo. Los bienes y servicios públicos determinan las capacidades y capacidades de la población. En este sentido, el distrito de Bolívar roza el aislamiento.

Como destaca Ramírez y Perdomo (2019) es necesario analizar el trabajo en modo virtual desde diferentes aspectos, ya que no se trata de trabajar para una empresa en un producto que se procesa y comercializa y mide, sino un servicio donde el destinatario tiene los medios y habilidades adecuados del canal. debe tener. Con eso en mente, gran parte de los resultados y la productividad baja y media se deben a la asimetría de los usuarios, los estudiantes que estaban o no a la par de sus profesores, y la impotencia de esos profesores. Al igual que el sistema sanitario, las circunstancias actuales han puesto de manifiesto el rezago de la infraestructura de datos, tan indispensable como la electricidad o el saneamiento.

Peralta (2016) señala que la satisfacción de la productividad desde la perspectiva del empleador y usuario, en las empresas privadas estos son factores controlables, ya que todo en la elección de la empresa (selección de personal con competencias, diseño organizacional, normatividad, Capacitación, control, retroalimentación), en el sector público, esto se limita a muchos factores fuera de su trabajo, incluido el acceso a telecomunicaciones y datos. Muchos estudios ya sugieren la limitación

por otros factores como la pobreza, la desnutrición, etc. Por eso la productividad es baja, no es un problema educativo, un problema de aprendizaje que tiene su raíz en la pobreza social.

En esta línea de ideas, como señalan Murillo y Pea (2016), para utilizar las TIC se necesita tener la infraestructura, como en la era del teléfono fijo, lo más importante no era el teléfono sino la línea telefónica. Siento uno de los problemas en los países en desarrollo con plataformas inadecuadas, basadas en Windows, el mismo que requiere máquinas costosas, licencias y mayor ancho de banda, muchos países "no alienados" China en la cima, han elegido la plataforma Linux, lo mismo que Una máquina vieja puede funcionar de manera óptima, el software libre (oficina libre, oficina abierta) entre muchos la hace más barata y accesible, pero todo el sistema ha privilegiado una plataforma cara, cara para el estado e inaccesible para la población. En este sentido, las políticas no han favorecido el acceso y la equidad, por el contrario, las han hecho cumplir al llamarlo "educación de marca" para parafrasear a la salud pública que solo prescribe medicamentos de marca que la población no puede pagar. Iata. Los genéricos son abundantes. La implementación de tecnologías basadas en Linux se redujo en un 80% y, lo que es mejor, tendría acceso.

Hernández (2019) hace convergencias muy cercanas a nuestra investigación, porque es en una institución y servicio público, la misma que concluye que el teletrabajo es beneficioso, principalmente porque le da al trabajador el bien más valioso y equivalente en la vida. "Tiempo", el teletrabajo ciertamente aumenta la satisfacción laboral, en el caso de nuestro estudio el 41% fue alto, el 34% promedio, porque cuando la tecnología ha derribado las barreras del espacio-tiempo para que pueda ser transportado todos los días, no es, sin embargo, después del trabajo. Llevar a casa, más bien, es un proceso productivo, un diseño organizacional basado en el teletrabajo que requiere inducción, cumplimiento y disciplina para mantener la empresa productiva y reconocida, de lo contrario los problemas son inevitables.

Gómez et al. (2019) es, a su vez, que una cosa es ser gerente o gerente en una empresa conjunta y otra muy distinta en una empresa, administrar y administrar negocios basados en el teletrabajo y administrar los recursos humanos y la calidad de la atención y el servicio, Al tratarse de teletrabajo, una empresa u organización

que no tiene esto en cuenta que hace que sus empleados se lleven el trabajo a casa no es realmente productiva ya que no tardará en surgir problemas. Aspectos como comunicación, consulta, seguimiento, confidencialidad, seguimiento, control de indicadores, gestión de la calidad para los usuarios, tarde o temprano habrá crisis si su diseño organizativo no lo tiene en cuenta. Otro aspecto absolutamente importante es la trazabilidad, la seguridad informática y muchos otros aspectos. Todo esto requiere capacitación, inducción y gestión en la empresa, ya que un desastre puede arrojar todo lo ganado de un momento a otro.

Por su parte, Chia (2018) retoma lo que nuestra legislación ha enfatizado en la Ley de Teletrabajo que uno de los aspectos básicos (y esto no se vio en el teletrabajo de docentes) es que el empleador tiene el equipo informático y la línea de datos o móvil (línea separada) ya que deben ser de uso exclusivo para la obra. , y esto también es un tema del riesgo de la privacidad de los trabajadores y su familia, lo cual es fundamental porque actualmente la persona y su familia cuentan con un entorno digital, esto lo salva con lo expresado a nivel nacional por Valencia (2018) indicando que nuestro país ha sido innovador aun cuando las empresas no lo implementan.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo principal, se demostró que existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020 ($Rho = 0.834$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).
2. Respecto a los objetivos específicos sobre la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral en modo virtual y la variable productividad se encontró que todas las dimensiones de la variable satisfacción laboral están relacionadas con la variable productividad $p = 0.000$ para todas las dimensiones y el nivel de relación es alto $Rho > 0.7$ (Clima Trabajo – productividad: $Rho = 0,739$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$); (Economía Riesgo – productividad: $Rho = 0,723$); (Equilibrio Familiar – productividad: $Rho = 0,806$); (Productividad– productividad: $Rho = 0,770$).
3. Respecto a los objetivos específicos sobre la relación entre las dimensiones de productividad y la variable satisfacción laboral se encontró que todas las dimensiones de la variable productividad están relacionadas con la variable satisfacción laboral $p = 0.000$ para todas las dimensiones y el nivel de relación es alto $Rho > 0.7$ (Factores Individuales – Satisfacción laboral $Rho = 0,739$, $p = 0.00$, $\alpha = 0.05$); (Factores Grupales– Satisfacción laboral $Rho = 0,723$); (Factores Organizacionales– Satisfacción laboral $Rho = 0,806$); (Productividad– Satisfacción laboral $Rho = 0,770$).
4. La satisfacción laboral y la productividad están relacionados e unificados por el documento de contrato establecido por mutuo acuerdo.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a los directores de las instituciones educativas participantes, adaptar su diseño organizacional al modo virtual, pues los canales de comunicación, procedimientos y en general el proceso productivo tanto administrativo como la prestación de servicios educativos requiere de adaptación para ser más productivo.
- 2.** A los docentes y administrativos, recomendar la reorganización de su tiempo, que es una de las principales ventajas del modo virtual, sin embargo, deben adaptar el espacio y su familia a fin de que las horas de trabajo sean de trabajo y pueda ser no solo productivo y confiable.
- 3.** Respecto a la institución y el servicio, dado que la entrega de servicio se hace mediante la infraestructura de telecomunicaciones evaluar en forma constante y tomar las medidas correctivas, a fin de contrarrestar las desventajas en infraestructura pública de telecomunicaciones.

REFERENCIAS

- Acevedo DA, Alegría CA, & Cortegana MAC. (2016). Efecto del teletrabajo en la productividad de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas respaldado en un plan de capacitación eficaz que permita mantener los estándares de calidad en el año 2016 [Tesis Titulación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621533>
- Acosta A. (2018). Teletrabajo y percepción de la productividad: Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del sector público en Antioquia-Colombia [Tesis Titulación, Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas]. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Alluto A, & Achito F. (1994). Decisional participation and sources of job satisfaction: A study of manufacturing personnel. *Academy of Management Journal*, 27, 95–112.
- Álvarez L. (2001). Procedimiento de diseño de sistemas de estimulación. Holguín.
- Amigoni M, & Gurvis S. (2009). Managing the telecommuting employee: Set goals, monitor progress, and maximize profit and productivity. Adams Business.
- Arpi PE, & Toro E. (2018). Estrategias para promover el teletrabajo en las empresas del sector privado del Ecuador para mejorar el empleo y la productividad [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6237>
- Atalaya M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*, 5, 46–66.
- Barrera LF, Casas MC, & Lizarral AY. (2019). Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores [Tesis de Grado, Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología]. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23937/1/MANUAL%20D>

E%20PREVENCI%C3%93N%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES
%20.pdf

- Benjumea ML, Villa EM, & Valencia J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. *Revista CEA*, 2(4), 59–73.
- Brosveet J. (1997). Public sector case study of a norwegian it highway project. Trondheim, centre for technology and society (SLIM working Paper N° 3).
- Bruggemann A, Groskurth P, & Ulich E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Huber.
- Campbell JP. (1977). On the nature of organizational effectiveness. En Goodman PS & Pennings JM (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness* (pp. 13–55). Jossey-Bass.
- Carmona MD. (2010). *La insatisfacción laboral y sus consecuencias en la productividad de las empresas Veracruzanas*.
- Chia AP. (2018). *El teletrabajo una ventaja competitiva para las organizaciones* [Tesis de Especialidad, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/20834>
- Cook JD. (1981). *The experience of work*. Academic Press.
- Camacho; Lara; Sandoval (2016). *Estrategias de aprendizaje en entornos virtuales*. <https://acceso.virtualeduca.red/documentos/ponencias/puerto-rico/1399-63cb.pdf>
- Dawis, & Lofquist LH. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota Press.
- Devore I. (2008). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. CENGAGE Learning.
- Escalante Z, Cendros J, & Urdaneta E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Revista Gaceta Laboral*, 12(2), 232–266.
- ESCALE/MINEDU. (2010). *Aprendo en casa*. Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación. <http://escale.minedu.gob.pe/inicio>
- Fernández M, & Sánchez J. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Díaz de Santos.
- Franco A, & Restrepo F. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 33, 1–6.

- García R, Guevara M, & Mella L. (2007). Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana. *Ciencia y Sociedad*, 33(3), 442–461.
- Gómez C, Henao AS, & Olaya C. (2019). Estudio descriptivo sobre la satisfacción laboral de los empleados bajo la modalidad de teletrabajo en una empresa del sector asegurador colombiano en la ciudad de Medellín durante el año 2019 [Tesis de Especialidad, Universidad CES, Facultad de Medicina]. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4061>
- Gonzales R, López M, Márquez C, & Núñez D. (2017). Oportunidades en la implementación del teletrabajo en áreas organizacionales de empresas de Lima – Perú: Un estudio basado en los casos: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), en el Distribución Perú y (BCP) Banco de Crédito del Perú [Tesis Titulación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621866>
- Griffin RW, & Bateman TS. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. En Cooper CL & Robertson I (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 157–188). John Wiley & Sons.
- Hackman J, & Oldham G. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–179.
- Hackman JR, & Oldham GR. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Haddon L, & Lewis A. (1994). The experience of teleworking: An annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, 5(1), 193–223.
- Hernandez F. (2009). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
- Hernández LV. (2019). Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de salud [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas]. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2226/1/DNA-spa-2019-Disenoyaplicaciondeunmodelodemediciondesatisfaccionalaboralpara_teletrabajadores_en_Colombia
- Hernández R. (2010). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.

- Hernández R, Fernández C, & Baptista P. (2003). Metodología de la investigación. McGraw Hill.
- Herzberg. (2013). Politécnico Grancolombiano. <http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/HERZBERG2.html>
- Jex SM, & Gudanowski DM. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 509–517.
- Julsrud TE. (2010). Emergent use of video conferences among business travellers: Norwegian experiences. *Videoconferencing, changing behaviour of business travellers and its effects on the aviation market*.
- Korman A. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Marova.
- Lawler E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/cole.
- Lévy C. (2003). *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Gestión 2000.
- Ley N° 30036. (2013). Ley que regula el teletrabajo. *El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-teletrabajo-ley-n-30036-946195-3/>
- Locke E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En Dunnette MD (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Locke EA. (1984). *Job satisfaction. Social psychology and organizational behaviour*. Wiley.
- López EA, & Neira LA. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la Provincia de Trujillo – Perú, 2019 [Tesis Titulación, Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias Económicas]*. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5830>
- López V. (1994). Las dimensiones esenciales de la motivación. *Revista UPIICSA*.
- Meliá J, & Peiró J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59–74.
- Meroño AL. (2016). Perceived benefits of and barriers to the adoption of teleworking: Peculiarities of Spanish family firms. *Behaviour & Information Technology*.

- Ministerio de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones. (2012). Libro blanco. El abc del teletrabajo en Colombia. http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Murillo KP, & Peña AE. (2016). Análisis del teletrabajo basado en TIC's, como herramienta para mejorar la productividad en el sector de servicios de grandes empresas [Tesis de Grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/6807?mode=full>
- Minedu (2020). Documento normativo: Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos frente al brote del COVID - 19. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/733624/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf
- Namara M. (2004). Satisfacción laboral. *Annual Reviews of Psychology*, 44, 1–21.
- Navarro E. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa (Vol. 6). ResearchGate.
- Newstrom J, & Davis K. (1993). *Organizational behavior. Human behavior at work*. McGraw-Hill.
- Pacheco A, & Álvarez L. (1994). Análisis comparativo de la aplicación de PPMP en empresas cubanas y mexicanas [Informe final del Proyecto de Investigación Conjunta / Arturo Pacheco Espejel, Luís Felipe Álvarez López]. IPN.
- Peiró J, & Prieto F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto (Vol. 1). Síntesis*.
- Peiró JM. (1994). Intervención psicosocial en psicología del trabajo y de las organizaciones. En *Intervención psicosocial en las organizaciones*. P.P.U.
- Peralta M. (2016). Factores que influyen en la satisfacción y la productividad laboral del colaborador que teletrabaja en empresas privadas [Tesis de Grado, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Escuela de Administración de Empresas]. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/10681>

- Pérez R. (2012). Estadística aplicada a las ciencias sociales. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Pfeffer J, & Salancik G. (1978). The external control of organizations: A resource dependence perspective. Harper & Row.
- Pinilla A. (1982). Dinámica de la gestión empresarial. Iberoamericana de Editores S.A.
- Quarstein VA, McAfee RB, & Glassman M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859–873.
- Ramírez JM, & Perdomo M. (2019). Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura. *Revista Competitividad e Innovación*, 1(1). <http://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/article/view/2681>
- Rifkin J. (2013). La era del acceso La revolución de la nueva economía. Paidós.
- Robbins S. (1994). Comportamiento organizacional. Prentice Hall.
- Robbins S. (1998). Fundamentos del comportamiento organizacional. Prentice Hall.
- Rodriguez Ol. (2019). Riesgos que afectan la productividad y calidad de vida de los trabajadores con el teletrabajo [Tesis de Especialidad]. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ingeniería.
- Rojas RR. (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 Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5331>
- Saco R. (2007). Nuevas tecnologías, organización del trabajo y actores sociales en el siglo XXI. XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, Lima, Perú.
- Sánchez. (1993). Cuestionario “EFO”. En Fernández M & Sánchez JC, Eficacia organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación (p. 376). Díaz de Santos.
- Sánchez G, Montenegro A, & Medina P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144041.pdf>
- Sanchez LM. (2019). Propuesta de reglamentación de modelo de teletrabajo suplementario aplicado a cargos administrativos en el Hospital Universitario San Ignacio bajo la Ley 1221 de 2008 [Tesis Titulación, Universidad Católica de Colombia, Facultad Ingeniería]. <http://repository.ucatolica.edu.co:8080/handle/10983/23986/statistics>

- Schneider B, & Reichers AE. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19–39.
- Schultz P. (1990). *Psicología industrial*. Mc Graw Hill.
- Toffler A. (1994). *La tercera ola*. Plaza & Janes Editores, S.A.
- Tregaskis O. (2000). Telework in its national context. *Managing telework*.
- Tremblay DG. (2003). Telework: A new mode of gendered segmentation?. Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication*, 28(4).
- Valencia AMC. (2018). Regulatory aspects of teleworking in Peru: Analysis and perspectives. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México*, 12(41), 203–226.
- Velásquez CM. (2017). *Teletrabajo: Una revisión teórica sobre sus ventajas y desventajas* [Tesis de Grado, Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Facultad de Artes Liberales]. <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2353>
- Weiss DJ, Dawis RV, England GW, & Lofquist LH. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, XXII.
- Wexley K, & Yuki G. (1990). *Conducta organizacional y psicología del personal*. CECSA.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción laboral en el modo virtual	Es un recurso muy preciado al que las empresas deberían darle prioridad. Esto es así porque a partir de ella, pueden ver reflejados resultados significativos para la organización. Nada es más importante que el trabajador encuentre un aspecto que lo motive y lo influya para desempeñarse eficazmente reflejando una actitud positiva y un alto grado de conformidad frente a su trabajo y las labores que realiza diariamente. (García et al., 2007)	Muy baja Baja Media Alta	Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Ordinal
				Supervisión	
				Reconocimiento	
				Trascendencia	
			Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía	
				Comunicación con otras áreas	
				Crecimiento de carrera	
				Tecnología	
			Equilibrio familiar	Desempeño laboral	
				Equilibrio vida / trabajo	
				Salud	
			Economía y riesgo	Equilibrio vida / trabajo	
Economía					
Productividad Laboral	Producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Atalaya, 1999)	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Factores individuales	Absentismo	Ordinal
				Accidentabilidad	
				Beneficios	
			Factores Grupales	Calidad	
				Capacidad de respuesta	
				Cohesión	
				Conflicto	
			Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	
				Control	
				Crecimiento	
				Eficiencia	
				Énfasis en el logro	
			Productividad	Estabilidad	
				Flexibilidad/adaptación	
				Gestión de la información y comunicación	
				Habilidades interpersonales de la dirección	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Anexo 2A. Cuestionario de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual.

	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN MODO VIRTUAL	
---	---	---

Nombre y Apellidos:

.fecha:..... Tiempo:

Evaluador: Lic. Soto Valles, Elvis

Instrucciones: Las preguntas que encuentra a continuación se refieren a su nivel de satisfacción laboral en el momento en que conteste este cuestionario. Por favor, conteste cada pregunta con sinceridad y según la escala que se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que considere más cercano a su realidad.

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?				
2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?				
3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?				
4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?				
5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo en modo virtual?				
6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?				
Cuál es su Nivel de satisfacción frente a :				
7. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?				
8. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?				
9. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?				
10. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?				

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
11. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?				
12. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?				
13. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?				
14. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?				
15. ¿Qué le produce su trabajo?				
16. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?				
17. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?				
18. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?				
19. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?				
20. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?				
21. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?				
22. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?				
23. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?				
24. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?				
25. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en el trabajo?				
26. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?				
27. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?				
28. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?				
29. ¿Con la plataforma del trabajo en modo virtual usada para el desarrollo de sus labores?				
30. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?				
31. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en trabajo?				
32. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en trabajo?				
33. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?				
34. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?				
35. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
36. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
37. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
38. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?				
39. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?				
40. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?				
41. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
42. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
43. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
44. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo				
45. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja				
46. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo				
47. Discute con su familia por causa del trabajo				
48. Hay mayor estrés trabajando desde casa				
49. Puede hacer su trabajo con tranquilidad				
50. Puede tener su trabajo al día				

Ficha técnica CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL

1. **Nombre:**
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL
2. **Autor:**
(Hernández, 2019).
Adaptado por: Lic. Soto Valles, Elvis.
3. **Objetivo:**
Determinar el nivel de satisfacción laboral en modo virtual en 3 instituciones educativas rurales de la provincia de Bolívar.
4. **Normas:**
 - Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
 - Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.
5. **Usuarios (muestra):**
La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población de 58 docentes de la provincia de Bolívar
6. **Unidad de análisis:**
Docente de la provincia de Bolívar.
7. **Modo de aplicación:**
 - El presente instrumento de evaluación está estructurado en 52 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de la gestión gerencial y su escala es de uno, dos, tres y 4 puntos por cada ítem.
 - Los funcionarios deben desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
 - El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala de ítem

Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
1	2	3	4

Escala por dimensión

Dimensión es	Ítem	Rango		Categoría	
		Mínimo	Máximo	% de escala	
4	52	52	208	Muy baja	<50%
				Baja	50-65%
				Media	=65% - 85%
				Alta	+85%

Variable	Dimensión	Nº	Indicador	Ítem	
SATISFACCIÓN LABORAL	Clima de trabajo			Cuál es su Nivel de satisfacción	
		1	Condiciones de trabajo	1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?	
		2		2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?	
		3		3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?	
		4		4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?	
		5		5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo?	
		6		6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?	
		7		Cuál es su Nivel de satisfacción frente a :	
		8	Supervisión	1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?	
		9		2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?	
		10		3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?	
		11		4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?	
		12		5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?	
		13	Reconocimiento	1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?	
		14		2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?	
		15		3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?	
		16	Trascendencia	1. ¿Qué le produce su trabajo?	
		17		2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?	
		18		3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?	
		19		4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?	
		Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía	1	1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?
				2	2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?
				3	3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?
Comunicación con otras áreas	4		1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?		
	5		2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?		
	6		3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?		
	7				

		8	2.7 Crecimiento de carrera	1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en trabajo?	
		9		2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?	
		10		3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?	
		11	2.8 Tecnología	1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	
		12		2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?	
		13		3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?	
		14	2.9 Desempeño laboral	1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en trabajo?	
		15		2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en trabajo?	
		16		3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?	
		17		4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?	
		Equilibrio familiar	2.10 Equilibrio vida / trabajo	1	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?
				2	2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?
				3	3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?
			2.11 Salud	4	1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?
				5	2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?
				6	3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?
			2.10 Equilibrio vida / trabajo	7	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?
8	2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
9	3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
Economía y riesgo	3.1 Economía	1	1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo		
		2	2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja		
	3.2 Riesgo psicosocial	3	1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo		
		4	2. Discute con su familia por causa del trabajo		
		5	3. Hay mayor estrés trabajando desde casa		
		6	4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad		
		7	5. Puede tener su trabajo al día		

Anexo 2B. Cuestionario EFO de productividad.

	Cuestionario de productividad “EFO” (Sánchez, 1993)	
---	--	---

Para cada uno de los CRITERIOS que a continuación se detallan. SEÑALE con un O en la columna de la derecha el grado en que Vd. personalmente lo considera como indicador válido de la eficacia de una empresa.

A la hora de responder tenga en cuenta lo siguiente:

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Reportar ausencia no justificada al trabajo

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Existe alta frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo (esto incluye aspectos psicológicos como alta frecuencia de errores, esteres, rapidez de respuesta, somnolencia, o trabajo con alto grado de malestar -por ejemplo musculo esqueléticos)

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. El porcentaje de ganancias dependa más del factor humano que de la maquinaria (es decir, sería fácil conseguir las maquinas, pero no el recurso humano.

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. La apreciación que se hace del producto o servicio de la organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza se diferencia de sus similares

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Juicio global sobre la probabilidad de que su organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica imprevista cuando se la requiere para ello.

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada (hay apertura, participación y confianza en todos los niveles).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. {Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los periodos de crisis).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Ficha técnica cuestionario de productividad “EFO”

- 1. Nombre:**
Cuestionario de eficacia organizacional, desarrollado por (**Fernandez & Sánchez, 1997**)
- 2. Autor:**
Fernández-Ríos, Manuel y Sánchez, José, (1997).
Adaptado por:
Lic. Soto Valles, Elvis.
- 3. Objetivo:**
Determinar el nivel de productividad en 3 instituciones educativas rurales de la provincia de Bolívar.
- 4. Normas:**
 - Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
 - Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.
- 5. Usuarios (muestra):**
La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población de 58 docentes de la provincia de Bolívar
- 6. Unidad de análisis:**
Docente de la provincia de Bolívar.
- 7. Modo de aplicación:**
 - El presente instrumento de evaluación está estructurado en 16 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de la gestión gerencial y su escala es de cero, uno, dos y tres puntos por cada ítem.
 - Los funcionarios deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
 - El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala de ítem

Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima EFICACIA						
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10

Escala por dimensión

Dimensión	ítems	Rango	Categoría % de rango
Factores individuales	3	3-30	Muy bajo (0-20%)
Factores grupales	4	4-40	Bajo (>20% - 40%)
Factores organizacionales	6	6-60	Medio (>40% - 60%)
Productividad	3	3-30	Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

Escala por variable

Dimensión es	ítems	Rango	Categoría % de rango
4	16	16-160	Muy bajo (0-20%) Bajo (>20% - 40%) Medio (>40% - 60%) Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

Estructura de cuestionario de productividad EFO

Dimensión	Indicador	Items
Factores individuales	Absentismo	1. (Ausencia no justificada al trabajo)
	Accidentabilidad	2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)
	Beneficios	3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.
Factores grupales	Calidad	4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.
	Capacidad de respuesta	5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.
	Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
	Conflicto	7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
	Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
	Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
	Eficiencia	11. {Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
	Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
	Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
	Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
	Habilidades Interpersonales De la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

Validación en confiabilidad Cuestionario de productividad “EFO”

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 voluntarios del Consejo Regional de Cajamarca

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas que se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 aplicaciones para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	16

Dado que el coeficiente hallado es $0.941 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable. A continuación se detallan los resultados y base de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. (Ausencia no justificada al trabajo)	,324	,935
2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)	,779	,925
3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.	,629	,929
4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.	,725	,927
5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.	,805	,924
6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.	,311	,935
7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.	,888	,921
8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.	,687	,927
9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.	,438	,934
10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).	,889	,922
11. {Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).	,839	,923
12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).	,675	,929
13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).	,459	,933
14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).	,523	,932
15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).	,642	,929
16 Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).	,839	,923

Base de datos

	p-01	p-02	p-03	p-04	p-05	p-06	p-07	p-08	p-09	p-10	p-11	p-12	p-13	p-14	p-15	p-16	p-17	p-18	p-19	p-20
Voluntario 1	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3
Voluntario 2	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4
Voluntario 3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4
Voluntario 4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4
Voluntario 5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5
Voluntario 6	3	3	4	3	1	4	1	2	4	2	1	4	4	3	2	1	4	4	3	2
Voluntario 7	3	2	2	2	1	2	1	4	2	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3
Voluntario 8	4	1	1	3	2	2	1	2	4	1	1	3	1	2	3	1	3	1	2	3
Voluntario 9	3	4	2	3	1	4	1	2	2	1	2	3	1	4	1	2	3	1	4	1
Voluntario 10	3	2	4	4	3	3	2	4	1	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4

Anexo 3. Cuestionario de evaluación de la prueba piloto.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA PRUEBA DE PILOTO

Los puntos a evaluar sobre los instrumentos fueron

1. El lenguaje de este instrumento fue entendible Si No

Explique _____

2. ¿Todas las preguntas fueron comprendidas?:

Si

No

Explique _____

3. ¿Los términos utilizados fueron todos comprendidos?

Si

No

¿Cuál/es no?

4. ¿Cómo clasificara usted la extensión del cuestionario?

1. Poco extenso

2. Extensión adecuada

3. Demasiado extenso

5. ¿Cuánto tiempo se demoró en responder el cuestionario?

1. 0-5 Minutos

2. 6-10 Minutos

3. 11-20 Minutos

Si tiene algún tipo de comentarios acerca del cuestionario y su diligenciamiento, por favor diligéncielo a continuación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTOR

Lic. Soto Valles, Elvis (0000-0003-0252-4927)

TRUJILLO - PERÚ

2020

1. Carta de presentación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 20 agosto del 2020

Señor: Mg. Jorge Antonio Hernández Vela
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente.

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno; luego para manifestarle, que estoy desarrollando la tesis titulada: "Relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en tres instituciones educativas rurales"; por lo que condecor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,



Lic. Elvís Soto Valles
PSICOLOGO
C P s P N° 27649

Lic. Soto Valles, Elvís
DNI N° 45543085

Adjunto:

1. Definiciones conceptuales de las variables y dimensión es
2. Matriz de consistencia.
3. Operacionalización de variables.
4. Instrumento de investigación.
5. Ficha de juicio de experto.

2. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones

Variable	Dimensión	Definición conceptual
Satisfacción laboral en el modo virtual.		Es un recurso muypreciado al que las empresas deberían darle prioridad. Esto es así porque a partir de ella, pueden ver reflejados resultados significativos para la organización. Nada es más importante que el trabajador encuentre un aspecto que lo motive y lo influya para desempeñarse eficazmente reflejando una actitud positiva y un alto grado de conformidad frente a su trabajo y las labores que realiza diariamente. (García et al., 2007)
	Clima de trabajo	
	Desempeño de trabajo	
	Equilibrio familiar	
	Economía y riesgo	
Productividad Laboral.		Producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Atalaya, 1999)
	Factores individuales	Cuestionario EFO
	Factores Grupales	
	Factores organizacionales	
	Productividad	

3. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en tres instituciones educativas rurales						
AUTOR: Lic. Soto Valles, Elvis (ORCID: 0000-0003-0252-4927)						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿En qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020?</p> <p>Específicos: ¿Cómo influye el ambiente de aprendizaje en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influye la planificación del estudio en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influye el manejo del tiempo en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influyen las técnicas de estudio y comprensión de textos expositivos?</p>	<p>General: Determinar en qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.</p> <p>Específicos: -Determinar si hay relación entre la dimensión clima de trabajo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión desempeño de trabajo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión equilibrio familiar y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión economía y riesgo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión factores individuales y la satisfacción en el trabajo en modo virtual. -Determinar si existe relación entre la dimensión factores Grupales y la satisfacción en el trabajo en modo virtual.</p>	<p>General: H: Existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.</p> <p>H_b: NO Existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.</p> <p>Específicas:</p>	Variable Independiente: SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL.			
			Dimensión es	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Cuál es su Nivel de satisfacción 1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo? 2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo? 3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo? 4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo? 5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo? 6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?	Muy baja Baja Media Alta
				Supervisión	Cuál es su Nivel de satisfacción frente a: 1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja? 2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño? 3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe? 4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe? 5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?	
Reconocimiento	1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo? 2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe? 3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?					

	<p>-Determinar si existe relación entre la dimensión factores organizacionales y la satisfacción laboral en el modo virtual.</p> <p>-Determinar si existe relación entre la dimensión productividad y la satisfacción en el trabajo en modo virtual.</p>			Trascendencia	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué le produce su trabajo? 2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo? 3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan? 4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo? 	
			Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo? 2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día? 3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo? 	
				Comunicación con otras áreas	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo? 2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros? 3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten? 	
				Crecimiento de carrera	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en trabajo? 2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo? 3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos? 	
				Tecnología	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones? 2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores? 3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone? 	
				Desempeño laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en trabajo? 2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en trabajo? 3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja? 4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión? 	
				Equilibrio familiar	Equilibrio vida / trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo? 2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?

					3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?	
			Salud		1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja? 2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja? 3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?	
			Equilibrio vida / trabajo		1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el teletrabajo? 2. ¿Frente al horario de su jornada laboral? 3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?	
		Economía y riesgo	Economía		1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo 2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja	
			Riesgo psicosocial		1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo 2. Discute con su familia por causa del trabajo 3. Hay mayor estrés trabajando desde casa 4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad 5. Puede tener su trabajo al día	
Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL.						
			Dimensión es	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
		Factores individuales	Absentismo		1. (Ausencia no justificada al trabajo)	
			Accidentabilidad		2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)	
			Beneficios		3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.	
		Factores Grupales	Calidad		4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.	
			Capacidad de respuesta		5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.	

				Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
				Conflicto	7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
			Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
				Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
				Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
				Eficiencia	11. (Índice o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
				Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
				Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
			Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
				Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
				Habilidades interpersonales de la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Aplicada cuya metodología es utilizada para resolver un problema específico y práctico que afecta a un individuo o grupo. Este método científico de estudio e investigación se utiliza en ciencias sociales y educación para encontrar soluciones que puedan mejorar la sociedad resolver problemas científicos o desarrollar nuevas tecnologías. (Hernández, 2010).</p> <p>DISEÑO: Esta investigación tiene como diseño no experimental, transeccional correlacional-I Hernández, Fernández, y Baptista (2010; 154) expresan que, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un período establecido. A veces, solo en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (Causales).</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Método inductivo: Es el razonamiento que partiendo de casos particulares se eleva a conocimientos generales; o, también, razonamiento mediante el cual pasamos del conocimiento de un determinado grado de generalización a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalización que el anterior. (Stan, 1980, p .58).</p>	<p>POBLACION: La población estuvo compuesta por el personal docente y administrativo de 3 instituciones educativas públicas que sirven a 506 alumnos del distrito/ provincia de Bolívar, la misma que son 53 docentes y 5 administrativos.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico, empleando la técnica intencional, el cual es utilizado en poblaciones homogéneas. Aquí el experto conociendo bien la población y con criterio profesional, decide qué unidades de análisis integrarán la muestra. (Córdova, 2003, p.38)</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población 53 docentes y 5 administrativos</p>	<p>Variable Independiente: SATISFACCION LABORAL EN EL MODO VIRTUAL. Técnicas: Encuesta digital Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral en modo virtual Autora: (Hernández, 2019). Año: 2019 Monitoreo: Aplicación mediante TIC.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Población – muestra de estudio Forma de Administración: Individual – medios digitales</p> <p>//////// =====//</p> <p>Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Efectividad Organizacional (EFO) propuesto por Campbell (1977) y adaptado para medir la productividad en las organizaciones que aprenden Autora: (Fernández y Sánchez, 1997). Año: 1997 Monitoreo: Aplicación mediante TIC.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Población – muestra de estudio Forma de Administración: Individual – medios digitales</p>	<p>DESCRIPTIVA: Base de datos en Excel Tablas de frecuencia y gráficos de distribución de frecuencias</p> <p>INFERENCIAL: Inferencia estadística</p> <p>USO DE SPSS</p> <p>Prueba de normalidad. (Kolmorow Smirnov) (negativa)</p> <p>Estadístico de asociación</p> <p>Rho de Spearman</p> <p>Alfa 0.05</p> <p>P < 0.05</p>

4. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción laboral en el modo virtual	Es un recurso muypreciado al que las empresas deberían darle prioridad. Esto es así porque a partir de ella, pueden ver reflejados resultados significativos para la organización. Nada es más importante que el trabajador encuentre un aspecto que lo motive y lo influya para desempeñarse eficazmente reflejando una actitud positiva y un alto grado de conformidad frente a su trabajo y las labores que realiza diariamente. (García et al., 2007)	Muy baja Baja Media Alta	Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Ordinal
				Supervisión	
				Reconocimiento	
				Trascendencia	
			Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía	
				Comunicación con otras áreas	
				Crecimiento de carrera	
			Equilibrio familiar	Tecnología	
				Desempeño laboral	
				Equilibrio vida / trabajo	
			Economía y riesgo	Salud	
				Equilibrio vida / trabajo	
Productividad Laboral	Producción promedio por trabajador en un periodo de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Atalaya, 1999)	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Factores individuales	Economía	Ordinal
				Riesgo psicosocial	
				Absentismo	
			Factores Grupales	Accidentabilidad	
				Beneficios	
				Calidad	
				Capacidad de respuesta	
			Factores organizacionales	Cohesión	
				Conflicto	
				Consenso sobre objetivos	
				Control	
				Crecimiento	
			Productividad	Eficiencia	
				Énfasis en el logro	
				Estabilidad	
				Flexibilidad/adaptación	
	Gestión de la información y comunicación				
	Habilidades interpersonales de la dirección				

5. Instrumento de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL.

	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL	
---	---	---

Nombre y Apellidos: fecha:.....

Tiempo:

Evaluador: Lic. Soto Valles, Elvis

Instrucciones: Las preguntas que encuentra a continuación se refieren a su nivel de satisfacción laboral en el momento en que conteste este cuestionario. Por favor, conteste cada pregunta con sinceridad y según la escala que se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que considere más cercano a su realidad.

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?				
2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?				
3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?				
4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?				
5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo?				
6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?				
Cuál es su Nivel de satisfacción frente a :				
1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?				
2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?				
3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?				
4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?				
5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?				
1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?				
2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?				
3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?				
1. ¿Qué le produce su trabajo?				
2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?				
3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?				
4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?				

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?				
2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?				
3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?				
1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?				
2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?				
3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?				
1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en trabajo?				
2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?				
3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?				
1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?				
2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?				
3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?				
1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en trabajo?				
2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en trabajo?				
3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?				
4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?				
1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?				
2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?				
3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?				
1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo				
2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja				
1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo				
2. Discute con su familia por causa del trabajo				
3. Hay mayor estrés trabajando desde casa				
4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad				
5. Puede tener su trabajo al día				

6. Matriz de validación de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual

“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES.”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	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		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL EN MODO VIRTUAL	Clima de trabajo	1. ¿Frente el espacio que dispone para su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?.					X		X		X		X		
		3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?.					X		X		X		X		
		4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?.					X		X		X		X		
		5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo?.					X		X		X		X		
		6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?.					X		X		X		X		
		1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?.					X		X		X		X		
		3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?.					X		X		X		X		
		4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		
		5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		

		1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		
		3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?.					X		X		X		X		
		1. ¿Qué le produce su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?.					X		X		X		X		
		4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?.					X		X		X		X		
	Desempeño de trabajo	1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?.					X		X		X		X		
		1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?.					X		X		X		X		
		1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?.					X		X		X		X		
		3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?.					X		X		X		X		

		1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?.					X		X		X		X		
		2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?.					X		X		X		X		
		3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?.					X		X		X		X		
		1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en trabajo?.					X		X		X		X		
		3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?.					X		X		X		X		
		4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?.					X		X		X		X		
	Equilibrio familiar	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?.					X		X		X		X		
		3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?.					X		X		X		X		
		1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?.					X		X		X		X		
		2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?.					X		X		X		X		
		3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?.					X		X		X		X		
		1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?.					X		X		X		X		
2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?.					X		X		X		X				
3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?.					X		X		X		X				

	Economía y riesgo	1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo.					X		X		X		X		
		2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja.					X		X		X		X		
		1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo.					X		X		X		X		
		2. Discute con su familia por causa del trabajo.					X		X		X		X		
		3. Hay mayor estrés trabajando desde casa.					X		X		X		X		
		4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad.					X		X		X		X		
		5. Puede tener su trabajo al día.					X		X		X		X		

Mg. Jorge Antonio Hernández Vela

DNI: 44424034

ORCID: 0000-0002-7990-682X

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO: Cuestionario de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual (Hernández, 2019)

DIRIGIDO A: Conocer el nivel de satisfacción laboral en modo virtual de trabajadores de 3 instituciones educativas rurales

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jorge Antonio Hernández Vela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster en gestión de los servicios de la salud

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



Mg. Jorge Antonio Hernández Vela
DNI:44424034
ORCID: 0000-0002-7990-682X

7. Ficha Técnica de satisfacción laboral en trabajadores en modo virtual

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL

1. **Nombre:**
Cuestionario de satisfacción laboral en modo virtual
2. **Autor:**
(Hernández, 2019).
Adaptado por: Lic. Soto Valles, Elvis.
3. **Objetivo:**
Determinar el nivel de satisfacción laboral en modo virtual en 3 instituciones educativas rurales de la provincia de Bolívar.
4. **Normas:**
Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.
5. **Usuarios (muestra):**
La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población de 58 docentes de la provincia de Bolívar
6. **Unidad de análisis:**
Docente de la provincia de Bolívar.
7. **Modo de aplicación:**
El presente instrumento de evaluación está estructurado en 52 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de la gestión gerencial y su escala es de uno, dos, tres y 4 puntos por cada ítem.
Los funcionarios deben desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala de ítem

Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
1	2	3	4

Escala por dimensión

Dimensión es	Ítem	Rango		Categoría	
		Mínimo	Máximo	% de escala	
4	52	52	208	Muy baja	<50%
				Baja	50-65%
				Media	=65% - 85%
				Alta	+85%

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem	
SATISFACCIÓN LABORAL	Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Cuál es su Nivel de satisfacción	
			1	1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?
			2	2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?
			3	3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?
			4	4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?
			5	5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo?
		6	6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?	
		7	Cuál es su Nivel de satisfacción frente a :	
		8	Supervisión	1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?
		9		2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?
		10		3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?
		11		4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?
		12		5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?
		13	Reconocimiento	1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?
		14		2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?
		15		3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?
		16	Trascendencia	1. ¿Qué le produce su trabajo?
		17		2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?
		18		3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?
19	4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?			
Desemp	2	Independencia / autonomía	1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?	
			2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?	

		3		3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?	
		4	Comunicación con otras áreas	1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?	
		5		2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?	
		6		3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?	
		7	2.7 Crecimiento de carrera	1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en trabajo?	
		8		2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?	
		9		3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?	
		10	2.8 Tecnología	1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	
		11		2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?	
		12		3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?	
		13	2.9 Desempeño laboral	1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en trabajo?	
		14		2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en trabajo?	
		15		3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?	
		16		4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?	
		Equilibrio familiar	1	2.10 Equilibrio vida / trabajo	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el teletrabajo?
			2		2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?
3	3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
4	2.1 1 Salud		1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?		
5			2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?		
6			3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?		
7	2.10 Equilibrio vida / trabajo		1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?		
8			2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?		
9			3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?		
Economía y riesgo	1	3.1 Economía	1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo		
	2		2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja		
	3	3.2 Riesgo psicosocial	1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo		
	4		2. Discute con su familia por causa del trabajo		
	5		3. Hay mayor estrés trabajando desde casa		
	6		4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad		
	7		5. Puede tener su trabajo al día		

8. Instrumento de productividad

CUESTIONARIO EFO DE PRODUCTIVIDAD.

	Cuestionario de productividad "EFO" (Sánchez, 1993)	
---	---	---

Para cada uno de los CRITERIOS que a continuación se detallan. SEÑALE con un O en la columna de la derecha el grado en que Vd. personalmente lo considera como indicador válido de la eficacia de una empresa.

A la hora de responder tenga en cuenta lo siguiente:

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Reportar ausencia no justificada al trabajo

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Existe alta frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo (esto incluye aspectos psicológicos como alta frecuencia de errores, esteres, rapidez de respuesta, somnolencia, o trabajo con alto grado de malestar -por ejemplo musculo esqueléticos)

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. El porcentaje de ganancias dependa más del factor humano que de la maquinaria (es decir, sería fácil conseguir las maquinas, pero no el recurso humano.

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. La apreciación que se hace del producto o servicio de la organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza se diferencia de sus similares

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Juicio global sobre la probabilidad de que su organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica imprevista cuando se la requiere para ello.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada (hay apertura, participación y confianza en todos los niveles).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11.(Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Matriz de validación de productividad

“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES.”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Muy poco importante	Máxima importancia	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		
					SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
PRODUCTIVIDAD	Factores individuales	1. Reportar ausencia no justificada al trabajo.			X		X		X		X		
		2. Existe alta frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo (esto incluye aspectos psicológicos como alta frecuencia de errores, esteres, rapidez de respuesta, somnolencia, o trabajo con alto grado de malestar -por ejemplo musculo esqueléticos).			X		X		X		X		
		3. El porcentaje de ganancias dependa más del factor humano que de la maquinaria (es decir, sería fácil conseguir las maquinas, pero no el recurso humano).			X		X		X		X		
	Factores Grupales	4. La apreciación que se hace del producto o servicio de la organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza se diferencia de sus similares.			X		X		X		X		
		5. Juicio global sobre la probabilidad de que su organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica imprevista cuando se la requiere para ello.			X		X		X		X		
		6. Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada (hay apertura, participación y confianza en todos los niveles).			X		X		X		X		
		7. Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.			X		X		X		X		
		8. Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.			X		X		X		X		

Factores organizacionales	9. Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.			X		X		X		X		
	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).			X		X		X		X		
	11.(Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).			X		X		X		X		
	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).			X		X		X		X		
	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).			X		X		X		X		
Productividad	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).			X		X		X		X		
	15.(Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).			X		X		X		X		
	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).			X		X		X		X		

Mg. Jorge Antonio Hernández Vela

DNI: 44424034

ORCID: 0000-0002-7990-682X

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de productividad “EFO”
(Sánchez, 1993)

OBJETIVO: Recoger información sobre la productividad en en tres instituciones educativas rurales.

DIRIGIDO A: docentes y administrativos de los colegios Nuestra Señora de Fátima, San Salvador, CEBA - San Salvador, San Francisco de Asís

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jorge Antonio Hernández Vela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster en gestión de los servicios de la salud

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



Mg. Jorge Antonio Hernández Vela
DNI:44424034
ORCID: 0000-0002-7990-682X

10. Ficha técnica de Productividad

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD “EFO”

1. Nombre:

Cuestionario de eficacia organizacional, desarrollado por **(Fernandez & Sánchez, 1997)**

2. Autor:

Fernández-Ríos, Manuel y Sánchez, José, (1997).

Adaptado por:

Lic. Soto Valles, Elvis.

3. Objetivo:

Determinar el nivel de productividad en 3 instituciones educativas rurales de la provincia de Bolívar.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

5. Usuarios (muestra):

La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población de 58 docentes de la provincia de Bolívar

6. Unidad de análisis:

Docentes de la provincia de Bolívar.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 16

ítems, agrupadas en las cinco dimensión es de la gestión gerencial y su escala es de cero, uno, dos y tres puntos por cada ítem.

- Los funcionarios deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala de ítem

Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima EFICACIA						
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10

Escala por dimensión

Dimensión	ítems	Rango	Categoría % de rango
Factores individuales	3	3-30	Muy bajo (0-20%)
Factores grupales	4	4-40	Bajo (>20% - 40%)
Factores organizacionales	6	6-60	Medio (>40% - 60%)
Productividad	3	3-30	Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

Escala por variable

Dimensión es	ítems	Rango	Categoría % de rango
4	16	16-160	Muy bajo (0-20%) Bajo (>20% - 40%) Medio (>40% - 60%) Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

ESTRUCTURA DE CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO

Dimensión	Indicador	Items
Factores individuales	Absentismo	1. (Ausencia no justificada al trabajo)
	Accidentabilidad	2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)
	Beneficios	3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.
Factores grupales	Calidad	4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.
	Capacidad de respuesta	5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.
	Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
	Conflicto	7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
	Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
	Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
	Eficiencia	11. {Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
	Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
	Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
	Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
	Habilidades Interpersonales De la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTOR

Lic. Soto Valles, Elvis (0000-0003-0252-4927)

TRUJILLO - PERÚ

2020

1. Carta de presentación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 20 de agosto del 2020

Señor: Mg. Javier Niño Alcántara
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente.

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno; luego para manifestarle, que estoy desarrollando la tesis titulada: "Relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en tres instituciones educativas rurales"; por lo que condecor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,



Lic. Elis Soto Valles
PSICOLOGO
C P s P N° 27649

Lic. Soto Valles, Elis
DNI N° 45543085

Adjunto:

6. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
7. Matriz de consistencia.
8. Operacionalización de variables.
9. Instrumento de investigación.
10. Ficha de juicio de experto.

2. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones

Variable	Dimensión	Definición conceptual
Satisfacción laboral en el modo virtual		Es un recurso muypreciado al que las empresas deberían darle prioridad. Esto es así porque a partir de ella, pueden ver reflejados resultados significativos para la organización. Nada es más importante que el trabajador encuentre un aspecto que lo motive y lo influya para desempeñarse eficazmente reflejando una actitud positiva y un alto grado de conformidad frente a su trabajo y las labores que realiza diariamente. (García et al., 2007)
	Clima de trabajo	
	Desempeño de trabajo	
	Equilibrio familiar	
	Economía y riesgo	
Productividad Laboral.		Producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Atalaya, 1999)
	Factores individuales	Cuestionario EFO
	Factores Grupales	
	Factores organizacionales	
	Productividad	

3. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en tres instituciones educativas rurales						
AUTOR: Lic. Soto Valles, Elvis (ORCID: 0000-0003-0252-4927)						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿En qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020?</p> <p>Específicos: ¿Cómo influye el ambiente de aprendizaje en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influye la planificación del estudio en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influye el manejo del tiempo en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influyen las técnicas de estudio y comprensión de textos expositivos?</p>	<p>General: Determinar en qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.</p> <p>Específicos: -Determinar si hay relación entre la dimensión clima de trabajo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión desempeño de trabajo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión equilibrio familiar y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión economía y riesgo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión factores individuales y la satisfacción en el trabajo en modo virtual. -Determinar si existe relación entre la dimensión factores Grupales y la</p>	<p>General: H: Existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020. H₀: NO Existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.</p> <p>Específicas:</p>	Variable Independiente: SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Cuál es su Nivel de satisfacción 1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo? 2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo? 3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo? 4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo? 5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo? 6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?	Muy baja Baja Media Alta
				Supervisión	Cuál es su Nivel de satisfacción frente a: 1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja? 2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño? 3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe? 4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe? 5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?	
Reconocimiento	1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo? 2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?					

	<p>satisfacción en el teletrabajo.</p> <p>-Determinar si existe relación entre la dimensión factores organizacionales y la satisfacción en el trabajo en modo virtual.</p> <p>-Determinar si existe relación entre la dimensión productividad y la satisfacción en el trabajo en modo virtual.</p>			Trascendencia	3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?	
					1. ¿Qué le produce su trabajo? 2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo? 3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan? 4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?	
			Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía	1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo? 2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día? 3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?	
					Comunicación con otras áreas	
				Crecimiento de carrera	1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo? 2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo? 3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?	
				Tecnología	1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones? 2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores? 3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?	
				Desempeño laboral	1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en el trabajo? 2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en el trabajo? 3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja? 4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?	
				Equilibrio familiar	Equilibrio vida / trabajo	

					3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?	
			Salud		1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja? 2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja? 3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?	
			Equilibrio vida / trabajo		1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo? 2. ¿Frente al horario de su jornada laboral? 3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?	
			Economía y riesgo	Economía	1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo 2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja	
				Riesgo psicosocial	1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo 2. Discute con su familia por causa del trabajo 3. Hay mayor estrés trabajando desde casa 4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad 5. Puede tener su trabajo al día	
Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL.						
			Dimensión es	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Factores individuales	Absentismo	1. (Ausencia no justificada al trabajo)	
				Accidentabilidad	2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)	
				Beneficios	3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.	
			Factores Grupales	Calidad	4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.	
				Capacidad de respuesta	5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.	

				Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
				Conflicto	7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
			Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
				Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
				Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
				Eficiencia	11. (Ratio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
				Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
				Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
			Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
				Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
				Habilidades interpersonales de la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Aplicada cuya metodología es utilizada para resolver un problema específico y práctico que afecta a un individuo o grupo. Este método científico de estudio e investigación se utiliza en ciencias sociales y educación para encontrar soluciones que puedan mejorar la sociedad resolver problemas científicos o desarrollar nuevas tecnologías. (Hernández, 2010).</p> <p>DISEÑO: Esta investigación tiene como diseño no experimental, transeccional correlacional-I Hernández, Fernández, y Baptista (2010; 154) expresan que, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un período establecido. A veces, solo en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (Causales).</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Método inductivo: Es el razonamiento que partiendo de casos particulares se eleva a conocimientos generales; o, también, razonamiento mediante el cual pasamos del conocimiento de un determinado grado de generalización a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalización que el anterior. (Stan, 1980, p .58).</p>	<p>POBLACION: La población estuvo compuesta por el personal docente y administrativo de 3 instituciones educativas públicas que sirven a 506 alumnos del distrito/ provincia de Bolívar, la misma que son 53 docentes y 5 administrativos.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico, empleando la técnica intencional, el cual es utilizado en poblaciones homogéneas. Aquí el experto conociendo bien la población y con criterio profesional, decide qué unidades de análisis integrarán la muestra. (Córdova, 2003, p.38)</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población 53 docentes y 5 administrativos</p>	<p>Variable Independiente: SATISFACCION LABORAL EN EL MODO VIRTUAL. Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral en modo virtual. Autora: (Hernández, 2019). Año: 2019 Monitoreo: Aplicación mediante TIC.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Población – muestra de estudio Forma de Administración: Individual – medios digitales</p> <p>//////// =====//</p> <p>Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Efectividad Organizacional (EFO) propuesto por Campbell (1977) y adaptado para medir la productividad en las organizaciones que aprenden Autora: (Fernández y Sánchez, 1997). Año: 1997 Monitoreo: Aplicación mediante TIC.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Población – muestra de estudio Forma de Administración: Individual – medios digitales</p>	<p>DESCRIPTIVA: Base de datos en Excel Tablas de frecuencia y gráficos de distribución de frecuencias</p> <p>INFERENCIAL: Inferencia estadística</p> <p>USO DE SPSS</p> <p>Prueba de normalidad. (Kolmorow Smirnov) (negativa)</p> <p>Estadístico de asociación</p> <p>Rho de Spearman</p> <p>Alfa 0.05</p> <p>P < 0.05</p>

4. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción laboral en el modo virtual	Es un recurso muypreciado al que las empresas deberían darle prioridad. Esto es así porque a partir de ella, pueden ver reflejados resultados significativos para la organización. Nada es más importante que el trabajador encuentre un aspecto que lo motive y lo influya para desempeñarse eficazmente reflejando una actitud positiva y un alto grado de conformidad frente a su trabajo y las labores que realiza diariamente. (García et al., 2007)	Muy baja Baja Media Alta	Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Ordinal
				Supervisión	
				Reconocimiento	
				Trascendencia	
			Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía	
				Comunicación con otras áreas	
				Crecimiento de carrera	
			Equilibrio familiar	Tecnología	
				Desempeño laboral	
				Equilibrio vida / trabajo	
			Economía y riesgo	Salud	
				Equilibrio vida / trabajo	
Productividad Laboral	Producción promedio por trabajador en un periodo de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Atalaya, 1999)	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Factores individuales	Economía	Ordinal
				Riesgo psicosocial	
				Absentismo	
			Factores Grupales	Accidentabilidad	
				Beneficios	
				Calidad	
				Capacidad de respuesta	
			Factores organizacionales	Cohesión	
				Conflicto	
				Consenso sobre objetivos	
				Control	
				Crecimiento	
			Productividad	Eficiencia	
				Énfasis en el logro	
				Estabilidad	
				Flexibilidad/adaptación	
	Gestión de la información y comunicación				
	Habilidades interpersonales de la dirección				

5. Instrumento de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL.

	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL	
---	---	---

Nombre y Apellidos: fecha:.....

Tiempo:

Evaluador: Lic. Soto Valles, Elvis

Instrucciones: Las preguntas que encuentra a continuación se refieren a su nivel de satisfacción laboral en el momento en que conteste este cuestionario. Por favor, conteste cada pregunta con sinceridad y según la escala que se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que considere más cercano a su realidad.

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?				
2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?				
3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?				
4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?				
5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo?				
6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?				
Cuál es su Nivel de satisfacción frente a :				
1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?				
2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?				
3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?				
4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?				
5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?				
1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?				
2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?				
3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?				
1. ¿Qué le produce su trabajo?				
2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?				
3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?				
4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?				
1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?				

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?				
3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?				
1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?				
2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?				
3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?				
1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?				
2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?				
3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?				
1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?				
2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?				
3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?				
1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en el trabajo?				
2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en el trabajo?				
3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?				
4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?				
1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?				
2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?				
3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?				
1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo				
2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja				
1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo				
2. Discute con su familia por causa del trabajo				
3. Hay mayor estrés trabajando desde casa				
4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad				
5. Puede tener su trabajo al día				

6. Matriz de validación de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual

“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES.”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	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		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL EN MODO VIRTUAL	Clima de trabajo	1. ¿Frente el espacio que dispone para su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de Trabajo?.					X		X		X		X		
		3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?.					X		X		X		X		
		4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?.					X		X		X		X		
		5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar en el trabajo?.					X		X		X		X		
		6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?.					X		X		X		X		
		1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?.					X		X		X		X		
		3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?.					X		X		X		X		
		4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		

		5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		
		1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		
		3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?.					X		X		X		X		
		1. ¿Qué le produce su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?.					X		X		X		X		
		4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?.					X		X		X		X		
	Desempeño de trabajo	1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?.					X		X		X		X		
		1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?.					X		X		X		X		
		1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en el trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?.					X		X		X		X		

		3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?.				X		X		X		X		
		1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?.				X		X		X		X		
		2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?.				X		X		X		X		
		3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?.				X		X		X		X		
		1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en el trabajo?.				X		X		X		X		
		2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en trabajo?.				X		X		X		X		
		3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?.				X		X		X		X		
		4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?.				X		X		X		X		
	Equilibrio familiar	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el teletrabajo?.				X		X		X		X		
		2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?.				X		X		X		X		
		3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?.				X		X		X		X		
		1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?.				X		X		X		X		
		2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?.				X		X		X		X		
		3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?.				X		X		X		X		
		1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?.				X		X		X		X		
		2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?.				X		X		X		X		

		3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?.					X		X		X		X		
Economía y riesgo		1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo.					X		X		X		X		
		2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja.					X		X		X		X		
		1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo.					X		X		X		X		
		2. Discute con su familia por causa del trabajo.					X		X		X		X		
		3. Hay mayor estrés trabajando desde casa.					X		X		X		X		
		4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad.					X		X		X		X		
		5. Puede tener su trabajo al día.					X		X		X		X		

Mg. Javier Niño Alcántara

DNI: 16806911

ORCID: 0000-0003-4491-3787

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO: Cuestionario de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual (Hernández, 2019)

DIRIGIDO A: Conocer el nivel de satisfacción laboral en modo virtual en 3 instituciones educativas rurales

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

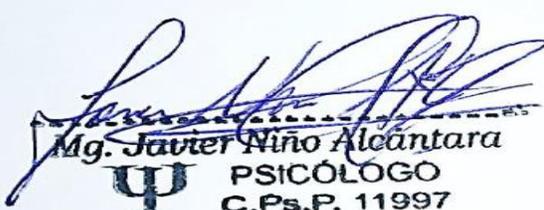
Javier Niño Alcántara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster en Psicología Clínica con mención en Psicología de la Salud

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



Mg. Javier Niño Alcántara
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 11997

Mg. Javier Niño Alcántara
DNI: 16806911
ORCID: 0000-0003-4491-3787

7. **Ficha Técnica de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual**

**FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA
TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL**

1. **Nombre:**
Cuestionario de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual
2. **Autor:**
(Hernández, 2019).
Adaptado por: Lic. Soto Valles, Elvis.
3. **Objetivo:**
Determinar el nivel de satisfacción laboral en modo virtual en 3 instituciones educativas rurales de la provincia de Bolívar.
4. **Normas:**
Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.
5. **Usuarios (muestra):**
La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población de 58 docentes de la provincia de Bolívar
6. **Unidad de análisis:**
Docente de la provincia de Bolívar.
7. **Modo de aplicación:**
El presente instrumento de evaluación está estructurado en 52 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de la gestión gerencial y su escala es de uno, dos, tres y 4 puntos por cada ítem.
Los funcionarios deben desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala de ítem

Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
1	2	3	4

Escala por dimensión

Dimensiones	Ítem	Rango		Categoría	
		Mínimo	Máximo	% de escala	
4	52	52	208	Muy baja	<50%
				Baja	50-65%
				Media	=65% - 85%
				Alta	+85%

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem	
SATISFACCIÓN LABORAL			Cuál es su Nivel de satisfacción	
	Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?	
			2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?	
			3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?	
			4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?	
			5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar su trabajo?	
			6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?	
		7		Cuál es su Nivel de satisfacción frente a :
		Supervisión	8. 1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?	
			9. 2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?	
			10. 3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?	
			11. 4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?	
			12. 5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?	
		Reconocimiento	13. 1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?	
	14. 2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?			
	15. 3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?			
	Trascendencia	16. 1. ¿Qué le produce su trabajo?		
		17. 2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?		
		18. 3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?		
19. 4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?				
Desempeño	Independencia / autonomía	1. 1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?		
		2. 2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?		
		3. 3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?		

		4	Comunicación con otras áreas	1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?	
		5		2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?	
		6		3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?	
		7	2.7 Crecimiento de carrera	1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en el trabajo?	
		8		2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?	
		9		3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?	
		10	2.8 Tecnología	1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?	
		11		2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?	
		12		3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?	
		13	2.9 Desempeño laboral	1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en el trabajo?	
		14		2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en el trabajo?	
		15		3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?	
		16		4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?	
		Equilibrio familiar	1	2.10 Equilibrio vida / trabajo	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el teletrabajo?
					2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?
					3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?
4	2.1.1 Salud		1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?		
			2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?		
			3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?		
7	2.10 Equilibrio vida / trabajo		1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?		
			2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?		
			3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?		
Economía y riesgo	1	3.1 Economía	1. Le parece que el trabajo en modo virtual es más rentable que su anterior modalidad de trabajo		
			2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja		
	3	3.2 Riesgo psicosocial	1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo		
			2. Discute con su familia por causa del trabajo		
			3. Hay mayor estrés trabajando desde casa		
			4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad		
			5. Puede tener su trabajo al día		

8. Instrumento de productividad

CUESTIONARIO EFO DE PRODUCTIVIDAD.

	Cuestionario de productividad "EFO" (Sánchez, 1993)	
---	---	---

Para cada uno de los CRITERIOS que a continuación se detallan. SEÑALE con un O en la columna de la derecha el grado en que Vd. personalmente lo considera como indicador válido de la eficacia de una empresa.

A la hora de responder tenga en cuenta lo siguiente:

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Reportar ausencia no justificada al trabajo

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Existe alta frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo (esto incluye aspectos psicológicos como alta frecuencia de errores, esteres, rapidez de respuesta, somnolencia, o trabajo con alto grado de malestar -por ejemplo musculo esqueléticos)

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. El porcentaje de ganancias dependa más del factor humano que de la maquinaria (es decir, sería fácil conseguir las maquinas, pero no el recurso humano.

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. La apreciación que se hace del producto o servicio de la organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza se diferencia de sus similares

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Juicio global sobre la probabilidad de que su organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica imprevista cuando se la requiere para ello.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada (hay apertura, participación y confianza en todos los niveles).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11.(Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Matriz de validación de productividad

“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES.”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Muy poco importante	Máxima importancia	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		
					SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
PRODUCTIVIDAD	Factores individuales	1. Reportar ausencia no justificada al trabajo.			X		X		X		X		
		2. Existe alta frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo (esto incluye aspectos psicológicos como alta frecuencia de errores, esteres, rapidez de respuesta, somnolencia, o trabajo con alto grado de malestar -por ejemplo musculo esqueléticos).			X		X		X		X		
		3. El porcentaje de ganancias dependa más del factor humano que de la maquinaria (es decir, sería fácil conseguir las maquinas, pero no el recurso humano).			X		X		X		X		
	Factores Grupales	4. La apreciación que se hace del producto o servicio de la organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza se diferencia de sus similares.			X		X		X		X		
		5. Juicio global sobre la probabilidad de que su organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica imprevista cuando se la requiere para ello.			X		X		X		X		
		6. Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada (hay apertura, participación y confianza en todos los niveles).			X		X		X		X		
		7. Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.			X		X		X		X		
		8. Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.			X		X		X		X		

Factores organizacionales	9. Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.			X		X		X		X		
	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).			X		X		X		X		
	11.(Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).			X		X		X		X		
	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).			X		X		X		X		
	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).			X		X		X		X		
Productividad	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).			X		X		X		X		
	15.(Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).			X		X		X		X		
	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).			X		X		X		X		

Mg. Javier Niño Alcántara

DNI: 16806911

ORCID: 0000-0003-4491-3787

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de productividad “EFO”
(Sánchez, 1993)

OBJETIVO: Recoger información sobre la productividad en en tres instituciones educativas rurales.

DIRIGIDO A: docentes y administrativos de los colegios Nuestra Señora de Fátima, San Salvador, CEBA - San Salvador, San Francisco de Asís

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

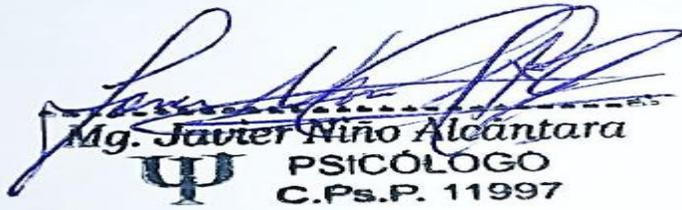
Javier Niño Alcántara

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster en Psicología Clínica con mención en Psicología de la Salud

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



Mg. Javier Niño Alcántara
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 11997

Mg. Javier Niño Alcántara
DNI: 16806911
ORCID: 0000-0003-4491-3787

10. Ficha técnica de Productividad

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD “EFO”

1. Nombre:

Cuestionario de eficacia organizacional, desarrollado por **(Fernandez & Sánchez, 1997)**

2. Autor:

Fernández-Ríos, Manuel y Sánchez, José, (1997).

Adaptado por:

Lic. Soto Valles, Elvis.

3. Objetivo:

Determinar el nivel de productividad en 3 instituciones educativas rurales de la provincia de Bolívar.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

5. Usuarios (muestra):

La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población de 58 docentes de la provincia de Bolívar

6. Unidad de análisis:

Docentes de la provincia de Bolívar.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 16

ítems, agrupadas en las cinco dimensiones es de la gestión gerencial y su escala es de cero, uno, dos y tres puntos por cada ítem.

- Los funcionarios deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala de ítem

Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima EFICACIA				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Escala por dimensión

Dimensión	ítems	Rango	Categoría % de rango
Factores individuales	3	3-30	Muy bajo (0-20%)
Factores grupales	4	4-40	Bajo (>20% - 40%)
Factores organizacionales	6	6-60	Medio (>40% - 60%)
Productividad	3	3-30	Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

Escala por variable

Dimensión es	ítems	Rango	Categoría % de rango
4	16	16-160	Muy bajo (0-20%) Bajo (>20% - 40%) Medio (>40% - 60%) Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

ESTRUCTURA DE CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO

Dimensión	Indicador	Ítems
Factores individuales	Absentismo	1. (Ausencia no justificada al trabajo)
	Accidentabilidad	2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)
	Beneficios	3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.
Factores grupales	Calidad	4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.
	Capacidad de respuesta	5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.
	Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
	Conflicto	7. (Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
	Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
	Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
	Eficiencia	11. (Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
	Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
	Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
	Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
	Habilidades Interpersonales De la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

**CARPETA PARA LA
VALIDACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

AUTOR

Lic. Soto Valles, Elvis (0000-0003-0252-4927)

TRUJILLO - PERÚ

2020

1. Carta de presentación

CARTA DE PRESENTACIÓN

Trujillo, 20 Agosto del 2020

Señor: Mg. Carmen Rosemary Tapia Mantilla
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Presente.

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno; luego para manifestarle, que estoy desarrollando la tesis titulada: "Relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en tres instituciones educativas rurales"; por lo que condecor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,



Lic. Elvis Soto Valles
PSICOLOGO
C P s P N° 27649

Lic. Soto Valles, Elvis
DNI N° 45543085

Adjunto:

11. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
12. Matriz de consistencia.
13. Operacionalización de variables.
14. Instrumento de investigación.
15. Ficha de juicio de experto.

2. Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones

Variable	Dimensión	Definición conceptual
Satisfacción laboral en el modo virtual.		Es un recurso muypreciado al que las empresas deberían darle prioridad. Esto es así porque a partir de ella, pueden ver reflejados resultados significativos para la organización. Nada es más importante que el trabajador encuentre un aspecto que lo motive y lo influya para desempeñarse eficazmente reflejando una actitud positiva y un alto grado de conformidad frente a su trabajo y las labores que realiza diariamente. (García et al., 2007)
	Clima de trabajo	
	Desempeño de trabajo	
	Equilibrio familiar	
	Economía y riesgo	
Productividad Laboral.		Producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Atalaya, 1999)
	Factores individuales	Cuestionario EFO
	Factores Grupales	
	Factores organizacionales	
	Productividad	

3. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en tres instituciones educativas rurales						
AUTOR: Lic. Soto Valles, Elvis (ORCID: 0000-0003-0252-4927)						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿En qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020?</p> <p>Específicos: ¿Cómo influye el ambiente de aprendizaje en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influye la planificación del estudio en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influye el manejo del tiempo en la comprensión de textos expositivos? ¿Cómo influyen las técnicas de estudio y comprensión de textos expositivos?</p>	<p>General: Determinar en qué medida la satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.</p> <p>Específicos: -Determinar si hay relación entre la dimensión clima de trabajo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión desempeño de trabajo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión equilibrio familiar y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión economía y riesgo y la productividad laboral. -Determinar si existe relación entre la dimensión factores individuales y la satisfacción en el trabajo en modo virtual. -Determinar si existe relación entre la dimensión factores Grupales y la satisfacción en el trabajo.</p>	<p>General: H: Existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020. H₀: NO Existe relación entre satisfacción laboral en el modo virtual y la productividad en 3 instituciones educativas rurales, 2020.</p> <p>Específicas:</p>	Variable Independiente: SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Cuál es su Nivel de satisfacción 1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo? 2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo? 3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo? 4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo? 5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar el trabajo? 6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?	Muy baja Baja Media Alta
				Supervisión	Cuál es su Nivel de satisfacción frente a: 1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja? 2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño? 3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe? 4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe? 5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?	
Reconocimiento	1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo? 2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?					

	<p>-Determinar si existe relación entre la dimensión factores organizacionales y la satisfacción en el teletrabajo.</p> <p>-Determinar si existe relación entre la dimensión productividad y la satisfacción en el trabajo.</p>				3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?			
					Trascendencia		1. ¿Qué le produce su trabajo? 2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo? 3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan? 4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?	
					Desempeño de trabajo		Independencia / autonomía	1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo? 2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día? 3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?
							Comunicación con otras áreas	1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo? 2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros? 3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?
							Crecimiento de carrera	1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo? 2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo? 3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?
							Tecnología	1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones? 2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores? 3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?
							Desempeño laboral	1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en teletrabajo? 2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en el trabajo? 3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja? 4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?
							Equilibrio familiar	Equilibrio vida / trabajo

					3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?	
			Salud		1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja? 2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja? 3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?	
			Equilibrio vida / trabajo		1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el teletrabajo? 2. ¿Frente al horario de su jornada laboral? 3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?	
			Economía y riesgo	Economía	1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo 2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja	
				Riesgo psicosocial	1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo 2. Discute con su familia por causa del trabajo 3. Hay mayor estrés trabajando desde casa 4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad 5. Puede tener su trabajo al día	
Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL.						
			Dimensión es	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Factores individuales	Absentismo	1. (Ausencia no justificada al trabajo)	
				Accidentabilidad	2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)	
				Beneficios	3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.	
			Factores Grupales	Calidad	4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.	
				Capacidad de respuesta	5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.	

				Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
				Conflicto	7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
			Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
				Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
				Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
				Eficiencia	11. (Índice o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
				Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
				Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
			Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
				Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
				Habilidades interpersonales de la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Aplicada cuya metodología es utilizada para resolver un problema específico y práctico que afecta a un individuo o grupo. Este método científico de estudio e investigación se utiliza en ciencias sociales y educación para encontrar soluciones que puedan mejorar la sociedad resolver problemas científicos o desarrollar nuevas tecnologías. (Hernández, 2010).</p> <p>DISEÑO: Esta investigación tiene como diseño no experimental, transeccional correlacional-I Hernández, Fernández, y Baptista (2010; 154) expresan que, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un período establecido. A veces, solo en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (Causales).</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Método inductivo: Es el razonamiento que partiendo de casos particulares se eleva a conocimientos generales; o, también, razonamiento mediante el cual pasamos del conocimiento de un determinado grado de generalización a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalización que el anterior. (Stan, 1980, p .58).</p>	<p>POBLACION: La población estuvo compuesta por el personal docente y administrativo de 3 instituciones educativas públicas que sirven a 506 alumnos del distrito/ provincia de Bolívar, la misma que son 53 docentes y 5 administrativos.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico, empleando la técnica intencional, el cual es utilizado en poblaciones homogéneas. Aquí el experto conociendo bien la población y con criterio profesional, decide qué unidades de análisis integrarán la muestra. (Córdova, 2003, p.38)</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población 53 docentes y 5 administrativos</p>	<p>Variable Independiente: SATISFACCION LABORAL EN EL MODO VIRTUAL. Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de satisfacción para trabajadores en modo virtual Autora: (Hernández, 2019). Año: 2019 Monitoreo: Aplicación mediante TIC.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Población – muestra de estudio Forma de Administración: Individual – medios digitales</p> <p>//////// =====//</p> <p>Variable Dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Efectividad Organizacional (EFO) propuesto por Campbell (1977) y adaptado para medir la productividad en las organizaciones que aprenden Autora: (Fernández y Sánchez, 1997). Año: 1997 Monitoreo: Aplicación mediante TIC.</p> <p>Ámbito de Aplicación: Población – muestra de estudio Forma de Administración: Individual – medios digitales</p>	<p>DESCRIPTIVA: Base de datos en Excel Tablas de frecuencia y gráficos de distribución de frecuencias</p> <p>INFERENCIAL: Inferencia estadística</p> <p>USO DE SPSS</p> <p>Prueba de normalidad. (Kolmorow Smirnov) (negativa)</p> <p>Estadístico de asociación</p> <p>Rho de Spearman</p> <p>Alfa 0.05</p> <p>P < 0.05</p>

4. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción laboral en el modo virtual	Es un recurso muypreciado al que las empresas deberían darle prioridad. Esto es así porque a partir de ella, pueden ver reflejados resultados significativos para la organización. Nada es más importante que el trabajador encuentre un aspecto que lo motive y lo influya para desempeñarse eficazmente reflejando una actitud positiva y un alto grado de conformidad frente a su trabajo y las labores que realiza diariamente. (García et al., 2007)	Muy baja Baja Media Alta	Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Ordinal
				Supervisión	
				Reconocimiento	
				Trascendencia	
			Desempeño de trabajo	Independencia / autonomía	
				Comunicación con otras áreas	
				Crecimiento de carrera	
			Equilibrio familiar	Tecnología	
				Desempeño laboral	
				Equilibrio vida / trabajo	
			Economía y riesgo	Salud	
				Equilibrio vida / trabajo	
Productividad Laboral	Producción promedio por trabajador en un periodo de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (Atalaya, 1999)	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	Factores individuales	Economía	Ordinal
				Riesgo psicosocial	
				Absentismo	
			Factores Grupales	Accidentabilidad	
				Beneficios	
				Calidad	
				Capacidad de respuesta	
			Factores organizacionales	Cohesión	
				Conflicto	
				Consenso sobre objetivos	
				Control	
				Crecimiento	
			Productividad	Eficiencia	
				Énfasis en el logro	
				Estabilidad	
				Flexibilidad/adaptación	
	Gestión de la información y comunicación				
	Habilidades interpersonales de la dirección				

5. Instrumento de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL.

	CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL	
---	---	---

Nombre y Apellidos: fecha:.....

Tiempo:

Evaluador: Lic. Soto Valles, Elvis

Instrucciones: Las preguntas que encuentra a continuación se refieren a su nivel de satisfacción laboral en el momento en que conteste este cuestionario. Por favor, conteste cada pregunta con sinceridad y según la escala que se indica. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor conteste lo que considere más cercano a su realidad.

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?				
2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?				
3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?				
4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?				
5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar el trabajo?				
6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?				
Cuál es su Nivel de satisfacción frente a :				
1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?				
2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?				
3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?				
4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?				
5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?				
1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?				
2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?				
3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?				
1. ¿Qué le produce su trabajo?				
2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?				
3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?				
4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?				
1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?				

Cuál es su Nivel de satisfacción	Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4
2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?				
3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?				
1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?				
2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?				
3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?				
1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en el trabajo?				
2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?				
3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?				
1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?				
2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?				
3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?				
1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en el trabajo?				
2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en el trabajo?				
3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?				
4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?				
1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?				
2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?				
3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?				
1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?				
2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?				
3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?				
1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo				
2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja				
1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo				
2. Discute con su familia por causa del trabajo				
3. Hay mayor estrés trabajando desde casa				
4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad				
5. Puede tener su trabajo al día				

6. Matriz de validación de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual

“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES.”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Muy insatisfecho	In satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	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		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
SATISFACCIÓN LABORAL	Clima de trabajo	1. ¿Frente el espacio que dispone para su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?.					X		X		X		X		
		3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?.					X		X		X		X		
		4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?.					X		X		X		X		
		5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar el trabajo?.					X		X		X		X		
		6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?.					X		X		X		X		
		1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?.					X		X		X		X		
		3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?.					X		X		X		X		
		4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		

		5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		
		1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?.					X		X		X		X		
		3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?.					X		X		X		X		
		1. ¿Qué le produce su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?.					X		X		X		X		
		4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?.					X		X		X		X		
	Desempeño de trabajo	1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?.					X		X		X		X		
		1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?.					X		X		X		X		
		3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?.					X		X		X		X		
		1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?.					X		X		X		X		
		2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?.					X		X		X		X		

		3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?.				X		X		X		X		
		1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?.				X		X		X		X		
		2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?.				X		X		X		X		
		3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?.				X		X		X		X		
		1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en el trabajo?.				X		X		X		X		
		2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en el trabajo?.				X		X		X		X		
		3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?.				X		X		X		X		
		4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?.				X		X		X		X		
	Equilibrio familiar	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?.				X		X		X		X		
		2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?.				X		X		X		X		
		3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?.				X		X		X		X		
		1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?.				X		X		X		X		
		2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?.				X		X		X		X		
		3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?.				X		X		X		X		
		1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?.				X		X		X		X		
		2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?.				X		X		X		X		

		3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?.					X		X		X		X		
Economía y riesgo		1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo.					X		X		X		X		
		2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja.					X		X		X		X		
		1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo.					X		X		X		X		
		2. Discute con su familia por causa del trabajo.					X		X		X		X		
		3. Hay mayor estrés trabajando desde casa.					X		X		X		X		
		4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad.					X		X		X		X		
		5. Puede tener su trabajo al día.					X		X		X		X		

Mg. Carmen Rosemary Tapia Mantilla

DNI: 44842902

ORCID: 0000-0002-5377-2464

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO: Cuestionario de satisfacción laboral para trabajadores en modo virtual (Hernández, 2019)

DIRIGIDO A: Conocer el nivel de satisfacción laboral en modo virtual para trabajadores de 3 instituciones educativas rurales

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Carmen Rosemary Tapia Mantilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster en docencia universitaria

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	



Mg. Carmen Rosemary Tapia Mantilla
DNI: 44842902
ORCID: 0000-0002-5377-2464

7. **Ficha Técnica de satisfacción laboral en trabajadores en modo virtual**

**FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES EN MODO VIRTUAL**

1. **Nombre:**
Cuestionario de satisfacción laboral en trabajadores en modo virtual
2. **Autor:**
(Hernández, 2019).
Adaptado por: Lic. Soto Valles, Elvis.
3. **Objetivo:**
Determinar el nivel de satisfacción laboral en modo virtual en 3 instituciones educativas rurales de la provincia de Bolívar.
4. **Normas:**
Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.
5. **Usuarios (muestra):**
La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población de 58 docentes de la provincia de Bolívar
6. **Unidad de análisis:**
Docente de la provincia de Bolívar.
7. **Modo de aplicación:**
El presente instrumento de evaluación está estructurado en 52 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de la gestión gerencial y su escala es de uno, dos, tres y 4 puntos por cada ítem.
Los funcionarios deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala de ítem

Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Satisfecho/a	Muy Satisfecho/a
1	2	3	4

Escala por dimensión

Dimensiones	Ítem	Rango		Categoría	
		Mínimo	Máximo	% de escala	
4	52	52	208	Muy baja	<50%
				Baja	50-65%
				Media	=65% - 85%
				Alta	+85%

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem
SATISFACCIÓN LABORAL	Clima de trabajo	Condiciones de trabajo	Cuál es su Nivel de satisfacción
			1. ¿Frente a El espacio que dispone para su trabajo?
			2. ¿Frente a la iluminación de su lugar de trabajo?
			3. ¿Frente a la ventilación de su lugar de trabajo?
			4. ¿Frente al nivel de ruido de su lugar de trabajo?
			5. ¿Frente al confort de temperatura de su casa para desempeñar trabajo?
			6. ¿Frente a la adecuación y auxilios que su empresa proporciona para realizar el trabajo?
		7. Cuál es su Nivel de satisfacción frente a :	
		Supervisión	8. 1. ¿Frente a al control que ejerce su jefe sobre usted desde que trabaja?
			9. 2. ¿Frente a la forma en que su jefe evalúa su desempeño?
			10. 3. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con su jefe?
			11. 4. ¿Frente a la oportunidad de respuesta que recibe de su jefe?
			12. 5. ¿Frente a la retroalimentación que recibe de su jefe?
		Reconocimiento	13. 1. ¿Con la forma en que su jefe reconoce su trabajo?
			14. 2. ¿Con el apoyo que recibe de su jefe?
			15. 3. ¿Con las recompensas por el logro de los objetivos?
Trascendencia	16. 1. ¿Qué le produce su trabajo?		

Desempeño de trabajo	17		2. ¿En cuanto a las posibilidades de creatividad que le ofrece su trabajo?
	18		3. ¿En cuanto a las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan?
	19		4. ¿En cuanto al desarrollo de sus habilidades a partir de su trabajo?
	1	Independencia / autonomía	1. ¿Frente a la capacidad para decidir libremente aspectos relativos a su trabajo?
	2		2. ¿Frente a la posibilidad de decidir cuánto trabajo hace en el día?
	3		3. ¿En cuanto a su participación en las decisiones de su grupo de trabajo?
	4	Comunicación con otras áreas	1. ¿Con la interrelación con sus compañeros de trabajo?
	5		2. ¿Frente a la frecuencia con la que se contacta con sus compañeros?
	6		3. ¿En cuanto a la claridad y oportunidad de la información que le transmiten?
	7	2.7 Crecimiento de carrera	1. ¿Frente a la capacitación brindada para iniciar actividades en teletrabajo?
	8		2. ¿Frente a las capacitaciones relacionadas con su trabajo?
	9		3. ¿Frente a las oportunidades de participación en convocatorias o promoción a otros proyectos?
	10	2.8 Tecnología	1. ¿Con las aplicaciones informáticas y los programas que dispone para cumplir sus funciones?
	11		2. ¿Con la plataforma de teletrabajo usada para el desarrollo de sus labores?
	12		3. ¿Con el equipo de cómputo que dispone?
	13	2.9 Desempeño laboral	1. ¿Con los objetivos que debe alcanzar en el trabajo?
	14		2. ¿Con las tareas y actividades que debe realizar en el trabajo?
15	3. ¿Con los tiempos de cumplimiento (tiempo que dispone para acabar tareas) desde que trabaja?		
16	4. ¿Con los indicadores que debe cumplir con su gestión?		
Equilibrio familiar	1	2.10 Equilibrio vida / trabajo	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?
	2		2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?
	3		3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?
	4	2.11 Salud	1. ¿Con la calidad de su salud desde que trabaja?
	5		2. ¿Con el consumo de alimentos de casa desde que trabaja?
	6		3. ¿Con la actividad física que realiza desde que trabaja?
	7	2.10 Equilibrio vida / trabajo	1. ¿Frente al tiempo en cercanía con su familia desde el trabajo?
	8		2. ¿Frente al horario de su jornada laboral?
	9		3. ¿Frente al tiempo de realización de actividades personales que le ofrece el trabajo?
Económico	1	3.1 Economía	1. Le parece que el teletrabajo es más rentable que su anterior modalidad de trabajo

		2		2. Ha presentado disminución de gastos por sostenimiento suyo desde que trabaja
		3	3.2 Riesgo psicosocial	1. Es posible tomar pausas para descansar durante el trabajo
		4		2. Discute con su familia por causa del trabajo
		5		3. Hay mayor estrés trabajando desde casa
		6		4. Puede hacer su trabajo con tranquilidad
		7		5. Puede tener su trabajo al día

8. Instrumento de productividad

CUESTIONARIO EFO DE PRODUCTIVIDAD.

	Cuestionario de productividad "EFO" (Sánchez, 1993)	
---	---	---

Para cada uno de los CRITERIOS que a continuación se detallan. SEÑALE con un O en la columna de la derecha el grado en que Vd. personalmente lo considera como indicador válido de la eficacia de una empresa.

A la hora de responder tenga en cuenta lo siguiente:

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. Reportar ausencia no justificada al trabajo

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Existe alta frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo (esto incluye aspectos psicológicos como alta frecuencia de errores, esteres, rapidez de respuesta, somnolencia, o trabajo con alto grado de malestar -por ejemplo musculo esqueléticos)

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. El porcentaje de ganancias dependa más del factor humano que de la maquinaria (es decir, sería fácil conseguir las maquinas, pero no el recurso humano.

← Es un criterio muy poco importante					Es un criterio de la máxima importancia→					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. La apreciación que se hace del producto o servicio de la organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza se diferencia de sus similares

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Juicio global sobre la probabilidad de que su organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica imprevista cuando se la requiere para ello.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada (hay apertura, participación y confianza en todos los niveles).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11.(Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).

← Es un criterio muy poco importante						Es un criterio de la máxima importancia→				
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Matriz de validación de productividad

“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL MODO VIRTUAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS RURALES.”

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
			Muy poco importante	Máxima importancia	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		
					SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
PRODUCTIVIDAD	Factores individuales	1. Reportar ausencia no justificada al trabajo.			X		X		X		X		
		2. Existe alta frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo (esto incluye aspectos psicológicos como alta frecuencia de errores, esteres, rapidez de respuesta, somnolencia, o trabajo con alto grado de malestar -por ejemplo musculo esqueléticos).			X		X		X		X		
		3. El porcentaje de ganancias dependa más del factor humano que de la maquinaria (es decir, sería fácil conseguir las maquinas, pero no el recurso humano).			X		X		X		X		
	Factores Grupales	4. La apreciación que se hace del producto o servicio de la organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza se diferencia de sus similares.			X		X		X		X		
		5. Juicio global sobre la probabilidad de que su organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica imprevista cuando se la requiere para ello.			X		X		X		X		
		6. Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada (hay apertura, participación y confianza en todos los niveles).			X		X		X		X		
		7. Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.			X		X		X		X		
		8. Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.			X		X		X		X		

Factores organizacionales	9. Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.			X		X		X		X		
	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).			X		X		X		X		
	11.(Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).			X		X		X		X		
	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).			X		X		X		X		
	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).			X		X		X		X		
Productividad	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).			X		X		X		X		
	15.(Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).			X		X		X		X		
	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).			X		X		X		X		

Mg. Carmen Rosemary Tapia Mantilla

DNI: 44842902

ORCID: 0000-0002-5377-2464

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de productividad “EFO”
(Sánchez, 1993)

OBJETIVO: Recoger información sobre la productividad en en tres instituciones educativas rurales.

DIRIGIDO A: docentes y administrativos de los colegios Nuestra Señora de Fátima, San Salvador, CEBA - San Salvador, San Francisco de Asís

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Carmen Rosemary Tapia Mantilla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster en docencia universitaria

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	

Mg. Carmen Rosemary Tapia Mantilla
DNI: 44842902
ORCID: 0000-0002-5377-2464

10. Ficha técnica de Productividad

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD “EFO”

1. Nombre:

Cuestionario de eficacia organizacional, desarrollado por **(Fernandez & Sánchez, 1997)**

2. Autor:

Fernández-Ríos, Manuel y Sánchez, José, (1997).

Adaptado por:

Lic. Soto Valles, Elvis.

3. Objetivo:

Determinar el nivel de productividad en 3 instituciones educativas rurales de la provincia de Bolívar.

4. Normas:

- Es importante que al contestar sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada cuestionario realizado.

5. Usuarios (muestra):

La muestra fue por conveniencia y estuvo compuesta por toda la población de 58 docentes de la provincia de Bolívar

6. Unidad de análisis:

Docentes de la provincia de Bolívar.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 16 ítems, agrupadas en las cinco dimensiones de la gestión gerencial

y su escala es de cero, uno, dos y tres puntos por cada ítem.

- Los funcionarios deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

Escala de ítem

Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

No es un criterio de EFICACIA					Es un criterio de la máxima EFICACIA				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Escala por dimensión

Dimensión	ítems	Rango	Categoría % de rango
Factores individuales	3	3-30	Muy bajo (0-20%) Bajo (>20% - 40%) Medio (>40% - 60%) Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)
Factores grupales	4	4-40	
Factores organizacionales	6	6-60	
Productividad	3	3-30	

Escala por variable

Dimensión es	ítems	Rango	Categoría % de rango
4	16	16-160	Muy bajo (0-20%) Bajo (>20% - 40%) Medio (>40% - 60%) Alto (>60% - 80%) Muy alto (>80% - 100%)

ESTRUCTURA DE CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD EFO

Dimensión	Indicador	Items
Factores individuales	Absentismo	1. (Ausencia no justificada al trabajo)
	Accidentabilidad	2. (Frecuencia de accidentes en el trabajo cuyo resultado implica por lo menos la pérdida de tiempo productivo)
	Beneficios	3. (Porcentaje de ganancias respecto a la inversión realizada o porcentaje de ganancias respecto a las ventas totales.
Factores grupales	Calidad	4. (Apreciación que se hace del producto o servicio de una organización en función de sus cualidades, índole o naturaleza.
	Capacidad de respuesta	5. (Juicio global sobre la probabilidad de que la organización pueda llevar a cabo con éxito una tarea específica cuando se la requiere para ello.
	Cohesión	6. (Los miembros se estiman mutuamente, trabajan bien juntos, se comunican de forma plena y abierta y trabajan de manera coordinada.
	Conflicto	7. («Se producen enfrentamientos físicos y/o verbales, hay una pobre coordinación y una comunicación ineficaz.
Factores organizacionales	Consenso sobre objetivos	8. (Todos los individuos perciben los mismos objetivos para la organización.
	Control	9. (Cantidad y distribución del control que la dirección tiene en la organización influir y dirigir el comportamiento de sus miembros.
	Crecimiento	10. (Incremento en los efectivos humanos, capacidad de la planta, bienes o activo, beneficios, participación en el mercado y número de innovaciones).
	Eficiencia	11. (Patio o proporción que refleja una comparación de algunos aspectos del rendimiento de la unidad con los costes o gastos que se producen para conseguir ese rendimiento).
	Énfasis en el logro	12. (La organización otorga un alto valor al logro de objetivos nuevos importantes).
	Estabilidad	13. (Mantenimiento de la estructura, función y recursos a lo largo del tiempo y más en particular durante los períodos de crisis).
Productividad	Flexibilidad/adaptación	14. (Capacidad de la organización para cambiar sus procedimientos habituales de funcionamiento en respuesta a los cambios externos).
	Gestión de la información y comunicación	15. (Integridad, eficacia y precisión en análisis y distribución de información crítica para la eficacia organizacional).
	Habilidades Interpersonales De la dirección	16. Acuerdo entre los miembros de una organización sobre aspectos tales como actitudes de los supervisores, expectativas de rendimiento, moral exigencias de rol etc.).