



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Teletrabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rodriguez Villanueva, Sydney Shary (ORCID: 0000-0001-7797-7344)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (ORCID: 0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por seguir brindándome salud, sobre todo en esta situación que atraviesa el mundo, Pandemia Covid-19.

A mi gran inspiración, mi pequeño gran hombre mi hijo Yerick Snil, por la comprensión, de que mami no podía estar con él en las tareas, etc. Gracias por tu comprensión mi amor.

A mis padres Guillermo Rodriguez y Elisabeth Villanueva, mis hermanos Deybis y Dulce, y esposo Santiago Valente, por su paciencia y gran apoyo en este nuevo peldaño profesional.

Agradecimiento

A mi gran familia, por brindarme su apoyo incondicional, por brindarme los ánimos, cuando me veían desvanecer, miles de gracias.

A la Dra. Karen Del Pilar Zevallos Delgado, asesora metodológica, por su orientación y apoyo en el desarrollo del presente estudio, por su predisposición a la revisión de los avances desde el primer día de clases.

A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, por su disposición para la aplicación del cuestionario, apoyándome de esta manera para la culminación del presente estudio de investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Anexo 1: Matriz de Consistencia	44
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las Variables	46
Anexo 3: Instrumento: Variable Teletrabajo	48
Anexo 4: Instrumento: Escala De Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC)	50
ANEXO 5: Validez del Instrumento de la Variable Teletrabajo	51
ANEXO 6: Ficha Técnica de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	52
Anexo 7: Confiabilidad del Instrumento de la Variable Teletrabajo	53
Anexo 8: Solicitud de Aplicación del Instrumento	54
Anexo 9: Autorización de Aplicación del Instrumento	55
Anexo 10: Autorización del Uso del Instrumento por la Autora	56
Anexo 11: Consentimiento y Asentimiento de los Informado	57
Anexo 12: Pantallazo TURNITIN	59
Anexo 13: Base De Datos De La Variable Teletrabajo	60
Anexo 14: Base De Datos De La Variable Satisfacción Laboral	62
Anexo 15: Prueba de Normalidad	64

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Prueba de Normalidad	64
Tabla 2 Niveles del Teletrabajo	20
Tabla 3 Niveles de las dimensiones del Teletrabajo	20
Tabla 4 Niveles de Satisfacción Laboral	21
Tabla 5 Niveles de las dimensiones de Satisfacción Laboral	22
Tabla 6 Prueba de bondad de ajuste de la satisfacción Laboral	23
Tabla 7 Prueba de variabilidad del Nivel de Satisfacción	24
Tabla 8 Prueba de Regresión Logística Ordinal: Teletrabajo en la Satisfacción Laboral	25
Tabla 9 Prueba de Regresión Logística Ordinal: Cultura Organizacional en la Satisfacción Laboral	26
Tabla 10 Prueba de Regresión Logística Ordinal: Herramientas Tecnológicas en la Satisfacción Laboral	27
Tabla 11 Prueba de Regresión Logística Ordinal: Optimización de Procesos en la Satisfacción Laboral	28
Tabla 12 Prueba de Regresión Logística Ordinal: Capacitación en la Satisfacción Laboral	29

RESUMEN

El presente estudio de investigación titulada “Teletrabajo en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021”, tuvo como objetivo general determinar la influencia del Teletrabajo en la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.

Por su naturaleza tiene un enfoque cuantitativo, ya que se va realizar un análisis estadístico a través de la recolección de datos para comprobar la hipótesis. Siendo de método científico hipotético-deductivo, de tipo básico, de diseño de investigación no experimental transversal correlacional, dado que se van aplicar encuestas, las mismas que se llevaran a cabo en un único momento, y enfoque cuantitativo. Asimismo, la población para el presente estudio de investigación fueron los 60 trabajadores de la Municipalidad provincial de Sihuas, las cuales están realizando teletrabajo, siendo la muestra la misma población, por la pequeña población. La técnica utilizada para el presente estudio de investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, utilizando la escala de Likert, siendo que el cuestionario de Teletrabajo cuenta con 29 ítems y de Satisfacción laboral con 27 ítems. Una vez obtenido los resultados se pasaron a analizar obteniendo que el teletrabajo tiene una correlación causal significativa con la Satisfacción laboral, lo significa que a mejor implementación del teletrabajo mejor será la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la entidad en estudio.

Palabras Clave: Teletrabajo, Cultura Organizacional, Herramientas Tecnológicas, Optimización de Procesos, Capacitación.

ABSTRACT

The present research study entitled "Telework in Labor Satisfaction of Workers of the Provincial Municipality of Sihuas, Ancash 2021", had as a general objective to determine the influence of Telework in the job satisfaction of Workers of the Provincial Municipality of Sihuas, Ancash 2021.

By its nature it has a quantitative approach, since a statistical analysis will be carried out through data collection to test the hypothesis. Being of a hypothetical-deductive scientific method, of a basic type, of non-experimental cross-correlational research design, given that surveys will be applied, the same that will be carried out in a single moment, and a quantitative approach. Likewise, the population for the present research study was the 60 workers of the provincial Municipality of Sihuas, who are teleworking, the sample being the same population, due to the small population. The technique used for the present research study was the survey and the instrument the questionnaire, using the Likert scale, being that the Telework questionnaire has 29 items and Job Satisfaction with 27 items. Once the results were obtained, they were analyzed, obtaining that teleworking has a significant causal correlation with Job Satisfaction, which means that the better the implementation of teleworking, the better the Job Satisfaction of the workers of the entity under study.

Keywords: Telework, Organizational Culture, Technological Tools, Process Optimization, Training.

I. INTRODUCCIÓN

Desde 2013, el teletrabajo está regulado por medios informáticos por la Ley N° 30036 en Perú. Así entendemos el teletrabajo como un trabajo que se realiza con separación, lo que indica que va permitir laborar en un lugar distinto a una oficina o local. Este mecanismo de trabajo se efectúa con las TIC.

La novedosa manera de trabajar es realizada en varios lugares, lo más común se hace desde el hogar, también puede realizarse en el lugar donde se encuentra el teletrabajador, solo con tener un dispositivo técnico como una computadora, teléfono, etc. El teletrabajo se califica por un desempeño que depende del trabajo sin la disposición del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la entidad donde tiene relación de trabajo, por medios informáticos, de telecomunicación y afines, a través de los cuales se realiza el control y seguimiento desde el puesto de trabajo. (Ley N° 30036,2013).

Porque originalmente estaba destinado a trabajos que no requerían la presencia permanente del empleado en las oficinas o locales; sin embargo, por la actual pandemia (COVID-19) que ha afectado a la población mundial, muchas de las instituciones privadas y sobre todo públicas han tenido que implementar esta modalidad de trabajo, ya que se emitieron una serie de medidas por parte de las jefaturas para dar seguimiento de aislamiento. Debido a que es algo nuevo para muchas instituciones públicas (si no todas), ha generado una serie de incertidumbres con respecto a la aplicación.

El municipio provincial de Sihuas es una autoridad local provincial dotada de personería jurídica de derecho público, dotada de autogobierno político, económico y administrativo dentro de sus áreas de capacidad. El municipio provincial de Sihuas ejerce jurisdicción sobre la provincia de Sihuas.

No siendo ajena a esta terrible pandemia y a raíz de la mismas, al cumplimiento de las prevenciones expendidas por el Gobierno Central, para salvaguardar la vida de la población, la Municipalidad de Sihuas, como Gobierno Local se ha visto en la necesidad, en la mayoría de sus áreas, realizar el teletrabajo, ocasionando algunas inquietudes o posibles malestares tanto en los trabajadores como en los usuarios.

Siendo así la preocupación más álgida, es respecto a la satisfacción de los trabajadores, en cuanto a la implementación del Teletrabajo realizado por la

Municipalidad Provincial de Sihuas, como Gobierno Local, vale decir si se cumple con los recursos pertinentes para la satisfacción de los trabajadores, al momento de desarrollar sus labores bajo este nuevo mecanismo. A su vez también es necesario determinar si la institución brinda las herramientas tecnológicas a los trabajadores, capacitaciones, etc., para el cumplimiento a cabalidad de lo solicitado por los usuarios, en cuanto a la rapidez en la atención de lo solicitado, la facilidad de poder emitir una queja y que la mismas sean atendida con la rapidez, que el caso lo amerite.

Teniendo como realidad problemática lo mencionado en párrafos precedentes, nos planteamos el siguiente problema General: ¿Cuál es la influencia del teletrabajo, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?, así mismo nos planteamos los siguientes problemas Específicos: ¿Cuál es la influencia de la Cultura Organizacional, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?; ¿Cuál es la influencia de las Herramientas Tecnológicas, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?; ¿Cuál es la influencia de la Optimización de Procesos, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?; ¿Cuál es la influencia de la Capacitación, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?.

La realidad que vivimos, nos exige que todas entidades públicas y privadas implementen esta nueva forma de trabajo, siendo que el presente estudio de investigación se justifica: Teóricamente: dado que se va determinar a través de teorías como son, la del Nilles (Teletrabajo) y Palma (Satisfacción Laboral), las cuales van a sustentar la influencia de la implementación del Teletrabajo en la Satisfacción Laboral del personal del Gobierno Local de la Provincial de Sihuas, aplicando dos cuestionarios los mismos que van a permitir establecer una implementación adecuada del Teletrabajo en la mencionada institución, con el fin de que los trabajadores lleguen a realizar un buen trabajo en beneficio de ellos. Práctica: el estudio va estar dirigido al área de recursos humanos (vale decir el personal), dado que se va colocar en práctica la influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral del personal del Gobierno Local Provincial de Sihuas, puesto que cada persona tiene el derecho de encontrarse cómodo en el lugar donde

labora, en este caso. Metodológica: es de tipo aplicada, para lo cual se va recopilar información en la institución, siendo el diseño no experimental, dado que no se realizará ningún experimento; siendo de nivel explicativo, dado que va contestar a las causas de eventos y fenómenos físicos o sociales que va influenciar entre una variable hacia la otra; en cuanto a los empleados del Gobierno Local Provincial de Sihuas. Social: la investigación será de relevancia social, dado que podremos determinar si será de utilidad para la Municipalidad de Sihuas, puesto que nos permitirá identificar si el teletrabajo, que se ha implementado a raíz del COVID-19, incide en la satisfacción laboral del personal de dicha entidad.

Por lo que nos hemos planteado el objetivo general: Determinar la influencia del teletrabajo, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021; teniendo como objetivos específicos: Determinar la influencia de la Cultura Organizacional, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021, Determinar la influencia de las Herramientas Tecnológicas, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021, Determinar la influencia de la optimización de procesos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021, y por ultimo Determinar la influencia de la Capacitación, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.

A su vez se tiene como una posible respuesta al problema planteado, lo siguiente: Hipótesis General: Existe influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021. Así mismo se plantea las siguientes hipótesis específicas: Existe influencia de la Cultura Organizacional, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021; Existe influencia de las Herramientas Tecnológicas , en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021; Existe influencia de la Optimización de Procesos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021; Existe influencia de la Capacitación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Siendo el teletrabajo y la satisfacción laboral, temas a estudiar dado que han salido a resaltar en la vida de las personas, a consecuencia de la emergencia, iniciado por la COVID-19. El actual capítulo se va enmarcar las bases teóricas, para un mejor juicio del tema con la finalidad de poder dar una solución al problema planteado, así como los antecedentes tanto nacionales como internacionales, respecto al estudio de las referidas variables. Teniendo como antecedentes nacionales.

Sime (2020); realizó la investigación titulada “Teletrabajo y Gestión Pública desde la perspectiva del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020”; aprobada por la UCV. La investigación se planteó el meta: establecer la forma de relacionarse del trabajo remoto y la gestión pública de los trabajadores en el MRE en el periodo 2020. Se realizó un trabajo con tipo básica, no experimental, siendo una investigación descriptiva correlacional y de enfoque cualitativo. Concluyendo que el trabajo remoto se estrecha con la gestión pública a partir de la óptica de los empleados del MRE, 2020.

Suarez (2020); realizó la investigación “Implementación del teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020” aprobada por la Universidad Cesar Vallejo. La cual tiene como meta: Establecer el vínculo entre el teletrabajo y calidad de servicio para la UGEL San Pablo - 2020. Siendo el tipo de investigación correlación. Utilizando la encuesta y el cuestionario utilizados como técnica e instrumento. Llegando a concluir: que del estudio realizado se encontró que en ambas a variables una correlación positiva, lo que demuestra que la UGEL - San Pablo, brinda un buen servicio con el accionamiento del teletrabajo, siendo un mérito para lograr los objetivos.

Rojas (2020), realizó la investigación “Gestión del Teletrabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020”, la cual fue aprobada por la Universidad Cesar Vallejo. Cuya meta planteada es establecer la existencia de relación entre la gestión del teletrabajo y el desempeño laboral del personal de la Biblioteca Nacional del Perú-2020. Siendo básica el tipo, de descriptivo correlacional el nivel, y no experimental, de diseño. Teniendo como encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Llegando a la siguiente conclusión: la gestión del teletrabajo tiene una correlación positiva y moderadamente con el desempeño laboral en un 65%.

Boada (2019); realicé la investigación titulada “Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de Trabajadores Operativos en una PYME de Servicios de Seguridad Peruana en 2018”, la cual fue aprobada por la Universidad San Ignacio de Loyola. Planteando como meta: establecer cuan vinculada se encuentra la satisfacción el trabajo de vigilancia y seguridad en la metrópoli de Lima periodo 2018. Su investigación es un estudio descriptivo y transversal. La encuesta y el cuestionario se utilizaron como técnica e instrumento. Llegando a la conclusión: La satisfacción laboral y desempeño laboral están relacionados con trabajo de guardia de la institución privada de estudio. Sobre un aumento de satisfacción laboral va de la mano de un incremento en su desempeño laboral. Además, la baja satisfacción laboral conduciría al mal desempeño laboral.

Huerta (2018); realizó el estudio de investigación titulada “Satisfacción laboral de los trabajadores – Tribunal Superior – Lima Norte – Filial Carlos Alberto Izaguirre - 2017”, la cual fue aprobada en la Universidad Cesar Vallejo. Planteando la meta: Establecer el nivel de satisfacción laboral presentado por funcionarios judiciales - Corte Supremo de Justicia de Lima Norte, filial de Carlos Alberto Izaguirre, el año dos mil diecisiete. Siendo la investigación correlación cruzada el tipo. Utilizó la encuesta como técnica de investigación. Llegando a la siguiente conclusión: los trabajadores - filial Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Suprema - Lima Norte año dos mil diecisiete, presentaron un nivel alto, siendo, la trascendencia de las tareas debiendo ser obvia porque está la determinación de trabajar en una situación profesional dentro de algunas facultades de trabajo.

De acuerdo a lo descrito párrafos precedentes, en el presente capítulo también vamos analizar a los antecedentes internacionales, que han estudiado en su momento a las variables del presente estudio, siendo los siguientes:

Rugerl y Romero (2020); realizó la investigación titulada “Percepciones de los trabajadores sobre el teletrabajo durante la pandemia Covid-19, un estudio de caso de vecinos de una urbanización del cantón Dasule”, que fue aprobada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Teniendo como objetivo: conocer las recepciones de los habitantes de la urbe del cantón de Daule sobre el trabajo remoto porque están encerrado. Tipo de investigación: Campo. En resumen: el contexto de la pandemia y por ende, la contención provocada por el SARCOV-2, inicio hechos excepcionales, los mismos que fueron caladas por un aumento en el

tiempo de labor, en circunstancias en las que es posible trabajar por un largo período, cambios en las rutinas en familia debido al cambio de funciones y ausencia de diversión en algunas relaciones familiares. La falta de reconocimiento y supervisión del empleador, que en general ha provocado una desmotivación entre algunos trabajadores.

Hernandes (2019) realizó la investigación titulada “Diseño y aplicación de un modelo para medir la satisfacción laboral de los teletrabajadores en Colombia. Caso unidades de salud”. Aprobado por la Universidad del Externado de Colombia. Objetivo propuesto: Elaborar y legitimar un patrón para calcular la satisfacción laboral de los teletrabajadores Colombianos. Ocasión unidades en salud. Su tipo de investigación fue: técnicas empíricas. El cuestionario se utilizó con una respuesta de tipo Likert. Concluimos que este estudio comienza con una revisión bibliográfica, que puede establecer la ausencia de una herramienta específica para calcular la satisfacción laboral de los trabajadores remotos. Esta verificación nos permitió ver que los instrumentos actualmente vigentes en América Latina no miden la satisfacción de los trabajadores remotos, por lo contrario, se enfocan en los empleados que realizan tareas personales. Este descubrimiento amplificó los escasos de trazar un molde de satisfacción laboral hacia los trabajos remotos del propio entorno de Colombia.

Corrales y Molina (2019); realizó el estudio titulado “Estudio para el diseño de un plan piloto para la implementación del teletrabajo como modalidad de trabajo en la Universidad Técnica Nacional. Sede regional San Carlos, para el año 2019”, aprobado por la Universidad Nacional Técnica. Asedio de San Carlos. Busca implementar la innovación como una articulación transversal en los diferentes procesos académicos. El tipo de investigación es descriptiva. Llegue a la conclusión de que las entidades privadas y organizaciones en el cual se realice la práctica de la modalidad laboral, será necesario que creen sus propias políticas o normativas en forma concisa, específica y clara.

Ortega (2017) realizó un estudio “teletrabajo: una opción para mejorar los beneficios para las entidades y los trabajadores”, aprobado en la Universidad Santo Tomás en Bogotá, DC. Siendo su objetivo general de la investigación: Analizar el teletrabajo como alternativa laboral en las organizaciones colombianas. El estudio fue adoptado: en una investigación documental descriptiva. Concluir que la

implementación del teletrabajo como modalidad de trabajo lleva a que la organización logre mayor productividad, reducción de costos y menor ausentismo, lo que significa beneficios económicos para ella, especialmente para estas empresas de servicios, debido a su mayor uso de las tecnologías de la información.

Martínez (2016) realizó un estudio de investigación “Factores que afectan la satisfacción laboral y productividad laboral de colaboradores en empresas privadas, el cual fue aprobado por el Instituto Tecnológico de Costa Rica”. Siendo su objetivo: conocer las razones que repercuten en la satisfacción y productividad en los empleados que trabajan en nuestro país en el sector privado. La investigación estaba destinada: en una investigación de campo. La conclusión de que los empleados del sector privado en Costa Rica lo hacen en aproximadamente en la mitad del horario, lo han hecho por 2 años a más, siendo hombres la gran mayoría, conocen uno o dos personas.

Dentro del marco conceptual, tenemos ha teóricos que van a definir cada variable a estudiar, empezando por la variable Teletrabajo. La misma que se define: “Durante el teletrabajo tiene media oficina para trabajar y la otra mitad siente que tiene una gran flexibilidad con su supervisor”.

La historia nos cuenta que el uso del trabajo remoto se subdivide en tres partes, primeramente, nos remontamos a décadas atrás cuando empezó una crisis de petróleo y se usó la modalidad del ahorro de combustible. Segundo, en los años ochenta para insertar a sujetos con alguna discapacidad. Por último, surge en los años noventa con el pico de las TIC (Camacho Peláez & López, 2013). El trabajo remoto tiene un alza de aumento en los años 2005 al 2008, pero se descendió en el dos mil nueve, por la crisis de dinero (Neirotti, Paolucci, & Raguseo, 2013).

Es una forma diferente de trabajar desde casa utilizando la comunicación remota, basada en técnicas de evitación de viajes, estableciéndose metas con los teletrabajadores para una incorporación exitosa y sostenible. A su vez, señala que el trabajo remoto es la capacidad de remitir funciones al trabajador contrario a enviarlo a trabajar. (Nilles, 1988).

Esta definición establece las siguientes dimensiones del teletrabajo: a) Cultura Organizacional; conjunto complejo de valores fundamentales, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y convicción que se expresan en representaciones, ficción, lenguajes y comportamiento, lo que forman un marco de referencia común

para lo que se piensa y se realiza en una empresa. b) Herramientas técnicas; acceso a equipos informáticos y servicios de comunicación de acuerdo con las actividades asignadas. c) Optimización de procesos; posibilita el despertar del posible latente en los procesos a través del análisis específico y desarrollo de variantes de optimización. d) Capacitación; la formación profesional, también conocida como formación empresarial, es una actividad proyectada, ordenada y estable con el fin de preparar y reunir a los trabajadores en una actividad laboral.

El teletrabajo es una estructura y/o realización de trabajos realizados a un trecho, principalmente a través de informática y/o técnicas de telecomunicaciones (Pardo de Vera, 2018).

El teletrabajo se da a través de un horario de trabajo donde los trabajadores adaptan fácilmente su forma de hacer su trabajo de forma remota, con la ayuda de herramientas técnicas para transferir el trabajo a la organización. (Hunton y Norman, 2010).

El teletrabajo es la prestación del servicio que se realiza en un lugar distinto al establecimiento y relación laboral del empleador y tiene como características excepcionales el uso de medios físicos e informáticos, salvo que el trabajo se subordine sin la presencia física de los trabajadores. (Valencia, 2002).

El teletrabajo utiliza la tecnología y las comunicaciones, como son los dispositivos móviles, laptops, CPU, tablets, para laborar fuera del local de un empleador (Organización Internacional de Teletrabajo, 2020).

El libro ABC del teletrabajo, determina que el trabajo remoto, se define a la ejecución de actividades por parte de una unidad con el uso de las TICs como soporte en la relación trabajo-empresa, no necesita de la presencia física de los trabajadores. (Gobierno de la República de Colombia, 2017).

Hay factores que contribuyen al éxito del teletrabajo: a) Cultura corporativa: los directivos deben concienciar a todos los empleados sobre medio ambiente y transparencia y desarrollo e innovación b) Entorno colaborativo: promoción de los objetivos y valores de la organización mediante los gerentes y trabajadores. c) Buenas prácticas significa la implementación de métodos de actividades comerciales abundante trabajo, que permiten que los trabajadores puedan organizar y coordinar su tiempo con sus actividades o tareas y examinar sus plazos. d) Empleo calificado; habilidades adquiridas, la formación en TIC también es

importante. e) Nuevos valores: clima organizacional y liderazgo, que apoya a los clientes; siendo oír, realizar preguntas y ser emocional (Agudo, 2014).

De la misma forma, el teletrabajo se define una manera de estructurar y realizar el teletrabajo a distancia – desde un telecentro cercano a usted, desde su casa, de forma distribuida entre su casa y la empresa, viajando constantemente y gestionando su oficina con usted – utilizando herramientas técnicas, TICs. En otro sitio y afuera de la empresa. En la medida de su desarrollo incide en la organización de la relación laboral y estructura de la empresa, es importante anticipar el marco normativo y actual en el que debe desarrollarse (Steimberg, 2008).

El teletrabajo es el medio por el cual un trabajador debe completar su horario laboral una vez a la semana, en un sitio no considerado como la oficina (Gallegos & Campos, 2013).

En nuestra normativa peruana, el teletrabajo se distingue por la ejecución independiente del trabajo no contando la presencia en físico del colaborador, denominado teletrabajador, en la institución donde mantiene una relación de trabajo, mediante los medios de telecomunicaciones, informática y similar, a través de los cuales se controla y también se ejerce el seguimiento del trabajo. Los elementos que ayudan a caracterizar la subordinación de ese tipo de trabajo son que el empleador aporta recursos físicos e informáticos, supeditada a la técnica y pertenencia de los resultados, entre otros. (Art. 2 Ley N° 30036, 2013).

SERVIR ([SERVIR], 2020b), estableció: «El trabajo remoto (TR) es brindar servicios, los cuales se encuentren sujetos a la dependencia, con presencia física de los empleado en su casa o lugar donde se encuentren en confinamiento, usando diversos medios o mecanismos que permitan efectuar las funciones fuera del lugar de labores, siempre que la naturaleza de las funciones lo requieran» (p. 7), teniendo como base lo enunciado por la Organización Internacional del Trabajo ([OIT] 2020a), teniendo como idea principal “trabajo desde casa”.

De acuerdo a lo indicado por el Global Labour Institute, la OTI al reunirse con fecha cuatro de junio de mil novecientos noventa y seis, diseñó los que en la actualidad tenemos como Convenio 177 de la OIT, el cual en el primer artículo conceptualiza al trabajo remoto como la labor que los sujetos realicen en su hogar o en un lugar diferente al del centro de labores del jefe, a cambio de una remuneración y con el

fin de realizar las funciones o servicio siguiendo las instrucciones del jefe. (2012, p.38)

Herrera (2015) señalo al trabajo remoto en los hogares, a la fecha como el más auge que tiene el nivel profesional, el cual pueden ser de organizaciones públicas, también privadas o propia, considerando para realizar las labores es fundamental la utilización de las TICs.

Manifestó al trabajo remoto como la función realizada en un lugar diferente al que se tiene en costumbre, recibiendo los resultados y el mismo puede ser de manera dividida o total del lugar donde se presta los servicios, consta de tres tipos teniendo elementos: a el espacio físico, el uso de las TICs y la modificación en la organización y realización de la labor profesional. (Llamosas 2015, p.30)

Arredondo Rodríguez (2015) considera que todas las entidades que implementan el trabajo remoto, asumen retos como una buena comunicación acertada, dinámica con interacción a través de las tecnologías de informática y comunicación, en los lugares virtuales en el cual se llevara a cabo. Teniendo en consideración políticas de comunicación que generen estrategias. (p. 54)

La otra variable a estudiar, en la presente investigación, es la satisfacción laboral, para lo cual hemos encontrando a los siguientes teóricos, quienes nos brindan una noción sobre dicha variable, con lo cual nos ayudaran a tener una clara noción sobre la variable a estudiar.

La Satisfacción Laboral se define: “la posición en el trabajo, siendo el área creciente beneficio a quienes se relacionan con la actividad de gestión del potencial humano, porque es una buena señal de la función de la institución y representa para la sociedad un referente de los estándares de calidad de vida en las organizaciones, así como el desempeño laboral y la cultura organizacional expresan el grado de eficiencia y efectividad alcanzado por la institución y su diagnóstico permite tomar decisiones sobre políticas y planes institucionales” (Palma, 1999). Teniendo en cuenta elementos o dimensiones como a) Significación de la Tarea, la voluntad de trabajar basada en el trabajo personal, permite obtener un sentimiento de esfuerzo, ejecución, igualdad y/o contribución perceptible; b) Condiciones Laborales, evaluación de la función del trabajo, de existir o estar a

disposición los elementos o normas que rigen la función laboral; c) Reconocimiento personal/social; preferencia de evaluación de trabajo basada en el reconocimiento de uno mismo o de las personas vinculadas al puesto, en relación con los logros laborales o por su impacto en las consecuencias indirectas; d) Beneficios Económicos, disposición a trabajar teniendo como base a los aspectos retributivos o incentivos dinerarios derivados del esfuerzo en el trabajo asignado. (Palma, 1999).

Satisfacción laboral se determina como una situación emocional agradable que surge de la captación personal de las costumbres de trabajo de la persona, siendo una adición de las diferentes posturas que tiene un trabajador en su lugar laboral y los productos que se vinculan con trabajador. (Chiang Vega & Martínez, 2009).

La satisfacción laboral se define como una compleja y dimensional que captura diversos significados para varias personas. Los componentes incluyen: placer con la remuneración, satisfacción con el marketing, satisfacción con los supervisores, justicia, seguridad laboral, bienestar y satisfacción con miembros del trabajo. (Dhurupa & Dubihlea, 2014).

Existen tipos que motivan la satisfacción laboral y enfocan en los caracteres de la labor, en la autoeficiencia, en la expectativa, metas deseadas, cualidades personales y adaptación del entorno personal, sin embargo, las cantidades de propuestas contienen una fusión de los factores anteriores. (Ana Nieto & López-Martín, 2015).

Es una contestación emocional de la persona en un procedimiento de conocimiento el cual radica en establecer y valorar los caracteres de la Entidad. Vale decir la satisfacción se muestra tras percibir la calidad de vida en el trabajo, y a la vez es un evento de gran connotación emocional. (Martínez & Ros Mar, 2010).

Satisfacción laboral es una contestación afectiva positiva al trabajo en general o a un aspecto del mismo. En ese sentido, se podría decir que es una situación anímica positiva y agradable que surge de la apreciación personal de los hábitos laborales del sujeto (Locke, 1976).

Chiavenato (2011) afirma: “el significado de satisfacción como un principal indicador en la medida de eficacia organizacional, porque toda organización viene

ser aquel sistema que presta toda atención a través de aquellos beneficios que son otorgados a los empleados” (p. 30).

Gardey y Pérez (2011) refieren que la satisfacción laboral es el grado donde los empleados se encuentran conformes con el ámbito laboral (teniendo en consideración la remuneración, el tipo de trabajo, los vínculos humanitarios, entre otras), esto causa en que el empleado esté ligado en sus compromisos.

Robbins (2009) en su investigación que cada empleado interactúa con los miembros de su entidad, lo cual en la entidad se preocupa mucho en el aspecto laboral con cada uno de sus trabajadores, de esta interrogante parte de qué manera el empleado decide ser estrecho en el centro en el cual él se desplaza o realizar sus funciones con toda responsabilidad (p. 89).

III. METODOLOGÍA

Con la metodología se realizó una variedad de técnicas y procedimientos los que permitieron conocer la incidencia del Teletrabajo en la Satisfacción Laboral del personal del Gobierno Provincial Sihuas, para lo cual realizamos una investigación de enfoque cuantitativo que a la definición de Sampieri (2014) es: “Para comprobar la hipótesis del enfoque cuantitativo, se debe usar la recopilación de datos fundamentada en el análisis estadístico y la medida numérica, con el fin de establecer pasos en la conducta y demostrar teorías”.(p.4)

Utilizando el método hipotético deductivo. De acuerdo a Cegarra (2011), la define como la fundamentación de crear hipótesis con vínculo a las posibles respuestas de la pregunta propuesta, también en confrontar las referencias de la muestra en relación con la hipótesis planteada. (p. 82).

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

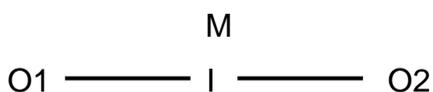
De acuerdo al teórico Sampieri, el estudio es de tipo aplicado, nivel explicativo; siendo que el mismo estudio va más allá, al describir nociones o fenómenos o establecer relaciones entre conceptos; en otras palabras, apuntan a contestar a las causas de eventos y fenómenos físicos o sociales. (2006, p.108).

Teniendo la definición presentada determinamos que la presente investigación buscara recopilar información sobre los aspectos de las personas y determinar e informar el modo de ser de la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial Sihuas.

Diseño investigación:

Respecto al diseño de investigación es no experimental de corte transversal y nivel o alcance explicativo. Transversal, dado que se recolecto documentos en un único tiempo. Encontrando la intención de explicar las variables y analizar su influencia y correspondencia en una situación”. Siendo explicativo: “pretende determinar los motivos de los eventos, acontecimientos o fenómenos que se analizan”. (Sampieri, 2006).

Siendo su esquema el siguiente:



Dónde:

M= Muestra personal del Gobierno Local de la Provincia de Sihuas

O1: Variable Teletrabajo

I: Incidencia

O2: Variable Satisfacción Laboral

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable Teletrabajo:

Definición conceptual:

Forma diferente de trabajar desde casa utilizando la comunicación remota, basada en técnicas de evitación de viajes, estableciéndose metas con los teletrabajadores para una incorporación exitosa y sostenible. A su vez, señala que el teletrabajo es la capacidad de enviar trabajo al trabajador en lugar de enviarlo a trabajar. (Nilles, 1988).

Definición operacional:

La referida variable se estudió aplicando un cuestionario de 29 preguntas a los trabajadores al Gobierno Local de Sihuas con el fin de poder realizar el análisis de la variable en mención, considerando 04 (cuatro) dimensiones, siendo las mismas que las observamos en el anexo 3.

Indicadores: Teniendo diecisiete (Ver Anexo 04).

Escala de medición: siendo la escala intervalo tipo Likert.

3.2.2. Variable Satisfacción Laboral:

Definición conceptual:

Se define a Satisfacción Laboral “como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral”. Teniendo como elementos la importancia de la tarea, condiciones laborales, el reconocimiento personal/social y beneficios económicos (Palma, 1999).

Definición operacional:

La variable fue estudiada aplicando un cuestionario de 27 preguntas a los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas. Para realizar el análisis de la variable en mención se consideró la adaptación de los componentes de Palma, los mismos que lo encontramos en el anexo 4..

Indicadores: Son 27 indicadores. (Ver Anexo 04).

Escala de medición: siendo la escala intervalo tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Conceptualizado, al grupo de personas a los cuales se puede realizar los componentes o cosas que tienen un problema. (Bernal, 2006). Siendo así, el presente estudio cuenta con una población conformada por 60 empleados. Para determinar la población se utilizaron los Criterio de inclusión: Se consideraron a los trabajadores de ambos sexos que ejecutan el trabajo remoto completo y mixto, de la Municipalidad Provincial de Sihuas. Y Criterio de Exclusión: Se excluyó del estudio de investigación al personal de la Entidad que no realizan trabajo remoto, como es el caso del personal que desempeñan funciones de personal de limpieza y recolección, parques y jardines, vigilancia, choferes.

Muestra: Se consideró como muestra a todo el personal determinado en la población, por ser la misma pequeña, de 60 trabajadores; por lo cual será censal.

Unidad de análisis: Personal del Gobierno Provincial de Sihuas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

El actual estudio, recogió la información de cada variable: Teletrabajo y Satisfacción Laboral, considerando técnica e instrumento, siguiente:

Técnicas: el estudio se realizó con la encuesta, para el compendio de información. Siendo la Encuesta, en las investigaciones que son transversales, las que tienen la potestad de utilizar sondeos de opinión, que se consideran un método o diseño mediante el cual se recopilan la información (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Una de las técnicas más empleadas es la encuesta que se puede aplicar en investigaciones de enfoque cuantitativo (Beltrán Torres, 2010). La encuesta es una de las técnicas de recojo de datos más extendida en las ciencias sociales (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Por lo referido se efectuó a los empleados de la Municipalidad Provincia de Sihuas, la técnica de la encuesta, quienes desarrollan sus labores de manera remota, a fin de conocer la influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los señalados.

A su vez el Instrumento utilizado fue el cuestionario, definido como un grupo de interrogantes referente a una o más variables a medir. (Sampieri, 2006). Para el

cuestionario del estudio utilice la escala de Likert, a manera de afirmaciones con la intención de medir la reacción de la persona en tres, cinco o siete categorías”. De acuerdo a Hernandez, Fernandez y Bapista (2014), también determina “que son los ítems producidos en forma de interrogantes que se entrega a las personas encuestadas con la finalidad de que plasmen su criterio en principio a un puntaje que se asigna”.

Para la variable teletrabajo, el instrumento a utilizar fue el cuestionario elaborado por Leydi Suarez Vásquez (2020), el cual consta de 29 preguntas. Al realizar el análisis de la variable en mención se ha considerado cuatro dimensiones: *Cultura Organizacional*, siendo 04 los indicadores, los mismo que contienen 14 preguntas o ítems; *Herramientas Tecnológicas*, siendo 04 los indicadores, conteniendo 06 preguntas o ítems; *Optimización de Procesos*, siendo 05 indicadores, con 05 interrogantes; *Capacitación*, siendo 04 indicadores y 04 interrogantes. Asimismo, el referido cuestionario tiene cuatro alternativas de respuesta por ítem, con sus respectivos puntajes, los cuales los podemos encontrar en el anexo 3.

Para calcular la variable satisfacción laboral, el instrumento a utilizar fue cuestionario elaborado por Palma (2005), el mismo que contiene 27 interrogantes entre negativos y positivos. Para poder realizar el análisis de la variable en mención se va considerar las dimensiones de Palma (2005), las cuales son: *Significación de la tarea*, siendo ocho los indicadores y ocho preguntas o ítems; *Condiciones de Trabajo*, siendo nueve los indicadores y nueve preguntas o ítems; *Reconocimiento Personal y/o Social*, con cinco indicadores y cinco preguntas o ítem y *Beneficios Económicos*, siendo cinco indicadores y cinco preguntas. Asimismo, el referido cuestionario tiene cinco opciones de respuesta por ítem, los cuales podemos observarlos en el anexo 4.

Validez y confiabilidad del Instrumento

Cualquier herramienta para la recopilación de información hay que tener los componentes de validez y confiabilidad. La validez establece la evaluación de la presentación del contenido, comparando los indicadores con las interrogantes que miden las variables examinadas. Con validez, una prueba debe diseñarse, desarrollarse, aplicarse, y medir aquellos que se pretende medir; la validez también tiene el significado de la medida como verdadera y exacta. La confiabilidad se

refiere a los que se mide y lo que se mide; se refiere al significado de la medición como verdadera y correcta. La confiabilidad del medidor determina que mide lo que se presume que debe medir y el uso repetido muestra el mismo resultado. (Hernández, 2003).

Validez de los instrumentos:

El instrumento utilizado para la variable Teletrabajo, fue sometido al criterio de juicio de expertos, validado por 2 expertos, dando la conformidad, el Dr. Gonzales Gonzales, Godofredo, el Dr. Ivan Pereda Guanilo; magister de la UCV.

Y el instrumento Satisfacción Laboral, diseñado por la Lic. Psicología Palma Carrillo Sonia, fue validado, utilizando los datos obtenidos al aplicar el instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC a 1,058 a los trabajadores sujetos a un puesto de trabajo en la metrópoli de Lima; con el método de jueces para efectos del ajuste contenido por factores con el coeficiente de Spearman Brown las que evidencia correlaciones positivas y significativas.

Confiabilidad los instrumentos:

En cuanto al instrumento de la variable de Teletrabajo, se aplicó a una muestra piloto de 20 trabajadores, procesándose los datos obtenidos con el sistema estadístico SPSS versión 23 mediante el cálculo del Alfa de Crobach, siendo el resultado: $\alpha=0,931$, donde la fiabilidad del instrumento es alta.

Para la variable satisfacción laboral, se evaluaron en el sistema estadístico SPSS con la finalidad de someterlas a los análisis estadísticos utilizados. Para la confiabilidad, se desarrollo mediante el método de consistencia interna por el coeficiente alfa de Cronbach (.84*), y método del valor medio mediante el coeficiente de Guttman (.81*), siendo los resultados los que sustentan la confiabilidad del instrumento, siendo alta.

3.5. Procedimientos:

Recopilación de los datos de la Municipalidad Provincial de Sihuas, se ingresó una solicitud, colocando el tema y los objetivos de la investigación, y asimismo el permiso respectivo para poder aplicar el instrumento de la investigación al personal que labora en el Gobierno Provincia de Sihuas.

Se difundió al personal del Gobierno Provincial de Sihuas, los detalles investigación, con el fin de informarles los objetivos del estudio y los beneficios del

mismo, haciéndoles énfasis de la confiabilidad y la información proporcionada será reservada, la cual será obtenida al aplicar el instrumento de evaluación.

Para esto se aplicó los cuestionarios de manera virtual, a través del Google forms, realizando indicaciones y los ítems con su escala respectiva, permitiéndonos medir las variables del estudio. Una vez obtenida los resultados, los mismos fueron descargados al formato Excel.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Procedimiento y exposición de datos, usamos las técnicas:

Estadísticas descriptivas: consiste en una descripción de la información, valores, puntuaciones o frecuencias, ganadas para cada variable. Porque la distribución de frecuencias es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías. (Sampieri, 2006).

Aplicando medidas de tendencia central: que son puntos en una distribución, los valores medios o centrales de una distribución que sirven para ubicarla dentro de la escala de medición. Y de variabilidad; siendo intervalos que indican la dispersión de los datos en la escala de medición. (Sampieri, 2006).

Por lo cual los datos que se recogieron en el Excel fueron exportados utilizando el programa computarizado SPSS 26.0. A su vez aplicamos la prueba de Regresión Logística Ordinal, con el fin de obtener cuanto influye la variable Teletrabajo sobre la variable Satisfacción Laboral. Obtenido los resultados los presentamos, elaborando figuras de barras.

3.7. Aspectos éticos:

El estudio es auténtico, dado que se estudiaron datos reales, de autoría propia, considerando los siguientes principios éticos:

Principio de Beneficencia: especifica que los investigadores en una investigación deben buscar el bienestar de los participantes, ayudando a los demás, suscitar los intereses y la relación de las personas. **Principio de la no maleficiencia:** Primero, los procedimientos para una investigación, si se llevan a cabo, no deben causar daño, pero también significa no dañar a un ser viviente y por consiguiente cuidar el ecosistema. **Principio de autonomía:** Las decisiones de un sujeto deben respetarse, dado que contienen competencia de hacerlo, ser dueño de sí mismo, que puede marcar sus metas de vida. **Principio de justicia:** Cuando conviene que

los principios, de respeto, son justicia. Criterio para distinguir entre lo ético y lo no ético; y rechazo a la discriminación por cualquier motivo. (Osorio, 2000).

A su vez se tuvo en cuenta lo dispuesto en la Resolución N° 0126-2017/UCV del Consejo Universitario, que refrenda el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo es “Asegurar que las investigación se realice dentro de la Universidad Cesar Vallejo cumple con lo más altos estándares de responsabilidad, honestidad y rigor científico, para asegurar el conocer científico, poner en resguardo los derechos y el bienestar de los investigadores y propiedad intelectual, (...)”. (2017, p.4).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Teletrabajo

Tabla 2

NIVELES DEL TELETRABAJO DEL PERSONAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021

	NIVELES DE TELETRABAJO	BAREMO	FRECUENCIA (FI)	PORCENTAJE (%)
Válido	Deficiente	0-48	0	0.00%
	Regular	49-97	9	15.00%
	Eficiente	98-145	51	85.00%
	Total		60	100.00%

De acuerdo a los datos que se presentan en la tabla 1, se puede observar que el 85.00% el teletrabajo es eficiente, mientras que el 15% siente que el Teletrabajo es regular.

4.1.2. Dimensiones del Teletrabajo:

Tabla 3

NIVELES DE LAS DIMENSIONES DEL TELETRABAJO PERCIBIDO POR EL PERSONAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021.

Dimensión	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Cultura Organizacional	Deficiente	10-23	1	1.67%
	Regular	24-37	18	30.00%
	Eficiente	38-50	41	68.33%
Herramientas Tecnológicas	Deficiente	10-23	0	0.00%
	Regular	24-37	15	25.00%
	Eficiente	38-50	45	75.00%
Optimización de Procesos	Deficiente	5-12	3	5.00%
	Regular	9-12	20	33.33%
	Eficiente	13-16	37	61.67%
Capacitación	Deficiente	4-10	8	13.33%
	Regular	11-15	25	41.67%
	Eficiente	16-20	27	45.00%

De lo observado en la Tabla 3, sobre las dimensiones del Teletrabajo, el mayor porcentaje lo tiene el nivel eficiente, correspondiéndole a la dimensión Cultura Organizacional 68%, seguido de la dimensión Herramienta Tecnológicas con el 75%, mientras la dimensión Optimización de Procesos el 61.67% y la dimensión Capacitación el 45%.

4.1.3. Satisfacción Laboral

Tabla 4

NIVELES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021.

	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Muy Insatisfecho	74 o menos	0	0.00%
	Insatisfecho	17-88	15	25.00%
	Promedio	89-102	37	61.67%
	Satisfecho	103-116	7	11.67%
	Muy Satisfecho	117 o más	1	1.67%
	Total		52	86.67%

La tabla 4, nos muestra el nivel de satisfacción de los empleados del Gobierno Provincial, observándose que el 61.67% del personal tienen un nivel promedio de satisfacción, mientras que el 25% está insatisfecho con el teletrabajo, mientras que solo el 11.67% está satisfecho, y por último el 1.67% está muy satisfecho.

4.1.4. Dimensiones de Satisfacción Laboral:

Tabla 5

NIVELES DE LAS DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL PERCIBIDO POR EL PERSONAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021

Dimensión	Nivel	Intervalo	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Satisfacción en la Tarea Encargada	Muy Insatisfecho	8-14	0	0.00%
	Insatisfecho	15-19	0	0.00%
	Promedio	20-26	3	5.00%
	Satisfecho	27-33	25	41.67%
Condiciones Laborales	Muy Satisfecho	34-40	32	53.33%
	Muy Insatisfecho	9-16	0	0.00%
	Insatisfecho	17-24	2	3.33%
	Promedio	25-32	25	41.67%
Reconocimient o Social	Satisfecho	33-39	31	51.67%
	Muy Satisfecho	40-45	2	3.33%
	Muy Insatisfecho	5-8	33	55.00%
	Insatisfecho	9-12	16	26.67%
Beneficio Económico	Promedio	13-16	3	5.00%
	Satisfecho	17-20	1	1.67%
	Muy Satisfecho	21-25	7	11.67%
	Muy Insatisfecho	5-8	2	3.33%
	Insatisfecho	9-12	0	0.00%
	Promedio	13-16	4	6.67%
	Satisfecho	17-20	40	66.67%
	Muy Satisfecho	21-25	14	23.33%

De lo observado en la Tabla 4, sobre las dimensiones de la Satisfacción Laboral, el mayor porcentaje lo tiene el nivel Satisfecho, correspondiéndole a la dimensión Satisfacción en la Tarea 41.67%, seguido de la dimensión Condición Laboral con el 51.67%, mientras la dimensión Reconocimiento Social el 1.67% y la dimensión Beneficio Económico el 66.67%.

4.2. Resultados Inferenciales:

4.2.1. Bondad de Ajuste

Tabla 6

PRUEBA DE BONDAD DE AJUSTE DE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO Y SUS DIMENSIONES DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE SIHUAS, 2020.

SATISFACCIÓN LABORAL	MODELO	CHI-CUADRADO	GL	SIG
Desarrollo de Teletrabajo	Pearson	1,482	4	0,830
	Desvarianza	1,906	4	0,753
Cultura Organizacional	Pearson	1,789	2	0,409
	Desvarianza	2,224	2	0,329
Herramientas Tecnológicas	Pearson	0,498	1	0,480
	Desvarianza	0,787	1	0,375
Optimización de Procesos	Pearson	7,957	4	0,093
	Desvarianza	6,003	4	0,199
Capacitación	Pearson	0,000	4	1,000
	Desvarianza	0,000	4	1,000

Función de vínculo:

Logit.

La prueba utilizada en la satisfacción laboral con respecto al desarrollo del teletrabajo, según se muestra en la tabla donde $P: 0,830 > 0,05$ lo cual indica que el modelo se ajusta al modelo Regresión Ordinal. Los mismos indicadores presentan las cuatro dimensiones lo cual se puede indicar que se ajustara al modelo de Regresión Ordinal.

4.2.2. Prueba de Variabilidad:

Tabla 7

PRUEBA DE VARIABILIDAD DEL NIVEL SATISFACCIÓN POR LA INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO Y SUS DIMENSIONES EN EL PERSONAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021.

SATISFACCIÓN LABORAL	COX Y SNELL	NAGELKERKE	MCFADDEN
Desarrollo de Teletrabajo	0.005	0.008	0.005
Cultura Organizacional	0.017	0.026	0.016
Herramientas Tecnológicas	0.000	0.000	0.000
Optimización de Procesos	0.114	0.170	0.109
Capacitación	0.153	0.228	0.149

Función de vínculo:

Logit.

Del resultado de las pruebas de Pseudo R Cuadrado, se observa la dependencia porcentual del nivel de satisfacción y el desarrollo del Teletrabajo, para el cual se realizará mediante el coeficiente de NegelKerke. Donde la variabilidad del desarrollo del Teletrabajo es de 0.8% con respecto al nivel de satisfacción, mientras que la cultura organizacional tiene una relación de 2.6%, las herramientas tecnológicas tienen una variabilidad de 0%, así mismo la optimización de procesos tienen una viabilidad de 17% y por último la variabilidad de capacitación es de 22.8%.

4.2.3. Teletrabajo en la Satisfacción Laboral

Hipótesis General:

H0: No existe influencia del Teletrabajo en la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

H1: Existe influencia del Teletrabajo en la Satisfacción laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

Tabla 8

CÁLCULO DE PARÁMETROS DE LA PRUEBA DE INCIDENCIA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021.

		ESTIMACIÓN	ERROR TÍP.	WALD	GL	SIG.	INTERVALO DE CONFIANZA 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CS = 2]	-1,240	,330	14,098	1	,000	-1,887	-,593
	[CS = 3]	1,775	,387	21,058	1	,000	1,017	2,533
	[CS = 4]	3,993	1,011	15,607	1	,000	2,012	5,974
Ubicación	[CTDF=2]	-,760	,718	1,120	1	,290	-2,168	,648
	[CTDF=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla, respecto al Teletrabajo en el nivel 2 (CTDF=2) el valor wald es 1,120 (siendo menor a 4), y el valor de significancia es 0.290 (siendo mayor a 0.001), lo cual determina que no se puede aceptar ninguna hipótesis. Mientras que respecto a la Satisfacción Laboral en el nivel 3 (CS=3) el valor de wald es 21,058 (siendo mayor a 4) y la significancia es menor a 0.001, cumpliendo estas dos condiciones, podemos aceptar la Hipótesis alternativa; lo que nos permite establecer que se cumple con el objetivo planteado, por lo que determinamos que el Teletrabajo influye en la Satisfacción laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas.

4.2.4. Cultura Organizacional en la Satisfacción Laboral

Hipótesis Específica 1:

H0: No existe influencia de la cultura organizacional, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

H1: existe influencia de la cultura organizacional, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

Tabla 9

CÁLCULO DE PARÁMETROS DE LA PRUEBA DE INCIDENCIA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021.

		ESTIMACIÓN	ERROR TÍP.	WALD	G L	SIG.	INTERVALO DE CONFIANZA 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CS = 2]	-1,353	,369	13,429	1	,000	-2,076	-,629
	[CS = 3]	1,702	,405	17,705	1	,000	,909	2,495
	[CS = 4]	3,930	1,017	14,930	1	,000	1,936	5,923
Ubicación	[CTD1=1]	-20,480	,000	.	1	.	-20,480	-20,480
	[CTD1=2]	-,503	,572	,771	1	,380	-1,625	,619
	[CTD1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla, respecto a la Cultura Organizacional el nivel 1 (CTD1=2) el valor wald es 0.771 (siendo menor a 4), y el valor de significancia es 0.380 (siendo mayor a 0.001), al no cumplir una de las condiciones no se acepta ninguna hipótesis. Mientras que respecto a la Satisfacción Laboral en el nivel 2 (CS=3) el valor de wald es 17,705 (siendo mayor a 4) y la significancia es menor a 0.001, cumpliendo estas dos condiciones, podemos aceptar la hipótesis alternativa, lo que nos permite establecer que se cumple con el objetivo planteado, por lo que determinamos que la Cultura Organizacional influye en la Satisfacción laboral en el Gobierno Provincial de Sihuas.

4.2.5. Herramientas Tecnológicas en la Satisfacción Laboral

Hipótesis Específica 2:

H0: No existe influencia de las herramientas tecnológicas, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

H1: Existe influencia de las herramientas tecnológicas, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

Tabla 10

CÁLCULO DE PARÁMETROS DE LA PRUEBA DE INCIDENCIA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021.

		ESTIMACIÓN	ERROR TÍP.	WALD	GL	SIG.	INTERVALO DE CONFIANZA 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CS = 2]	-1,284	,350	13,435	1	,000	-1,971	-,597
	[CS = 3]	1,733	,396	19,105	1	,000	,956	2,510
	[CS = 4]	3,948	1,014	15,172	1	,000	1,961	5,934
Ubicación	[CTD2=2]	-,651	,598	1,183	1	,277	-1,823	,522
	[CTD2=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla, respecto a las Herramientas Tecnológicas en el nivel 1 (CTD2=2) el valor wald es 1,183 (siendo menor a 4) y el valor de significancia es 0.277 (siendo mayor a 0.001) al no cumplir una de las condiciones no se acepta ninguna hipótesis. Mientras que respecto a la Satisfacción Laboral en el nivel 1 (CS=3) el valor de wald es 19,105 (siendo mayor a 4), y el valor de significancia es menor a 0.001, cumpliendo estas dos condiciones, podemos aceptar la hipótesis alternativa, lo que nos permite establecer que se cumple con el objetivo planteado, por lo que determinamos que las Herramientas Tecnológicas influyen en la satisfacción laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas.

4.2.6. Optimización de Procesos en la Satisfacción Laboral

Hipótesis Específica 3:

H0: No existe influencia de la optimización de procesos, en la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

H1: Existe influencia de la optimización de procesos, en la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

Tabla 11

CÁLCULO DE PARÁMETROS DE LA PRUEBA DE INCIDENCIA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LA OPTIMIZACIÓN DE LOS PROCESOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021.

		ESTIMACIÓN	ERROR TÍP.	WALD	GL	SIG.	INTERVALO DE CONFIANZA 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CS = 2]	-1,328	,381	12,133	1	,000	-2,075	-,581
	[CS = 3]	1,686	,416	16,445	1	,000	,871	2,501
	[CS = 4]	3,902	1,020	14,623	1	,000	1,902	5,902
Ubicación	[CTD3=1]	-,848	1,184	,513	1	,474	-3,169	1,472
	[CTD3=2]	-,493	,560	,775	1	,379	-1,591	,605
	[CTD3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla, respecto a la Optimización de los Procesos en el nivel 1 (CTD3=2) el valor wald es 0.775 (siendo menor a 4), y el valor de significancia es 0.379 (siendo mayor a 0.001), por lo que, al no cumplir una de las condiciones no se acepta ninguna hipótesis. Mientras que respecto a la Satisfacción Laboral en el nivel 1 (CS=3) el valor de wald es 16,445 (siendo mayor a 4), y el valor de significancia es menor a 0.001, cumpliendo estas dos condiciones, podemos aceptar la hipótesis alternativa, lo que nos permite establecer que se cumple con el objetivo planteado, por lo que determinamos que la Optimización de los Procesos influye en la Satisfacción Laboral de los trabajadores del Gobierno Provincial de Sihuas.

4.2.7. Capacitación en la Satisfacción Laboral

Hipótesis Específica 4:

H0: No existe influencia de la Capacitación, en la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

H1: Existe influencia de la Capacitación, en la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, 2021.

Tabla 12

CÁLCULO DE PARÁMETROS DE LA PRUEBA DE INCIDENCIA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LA CAPACITACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS, 2021.

		ESTIMACIÓN	ERROR TÍP.	WALD	G	SIG.	INTERVALO DE CONFIANZA 95%	
					L		Límite inferior	Límite superior
Umbral	[CS = 2]	-1,693	,469	13,028	1	,000	-2,612	-,773
	[CS = 3]	1,412	,443	10,184	1	,001	,545	2,280
	[CS = 4]	3,657	1,028	12,650	1	,000	1,642	5,672
Ubicación	[CTD4=1]	-,922	,821	1,259	1	,262	-2,531	,688
	[CTD4=2]	-,961	,582	2,727	1	,099	-2,101	,180
	[CTD4=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

En la tabla, respecto a la Capacitación en el nivel 1 (CTD4=2) el valor wald es 2,727 (siendo menor a 4), y el valor de significancia es 0.099 (siendo mayor a 0.001), por lo que, al no cumplir una de las condiciones no se acepta ninguna hipótesis. Mientras que respecto a la Satisfacción Laboral en el nivel 1 (CS=4) el valor de wald es 12,727 (siendo mayor a 4), y el valor de significancia es menor a 0.001, cumpliendo estas dos condiciones, podemos aceptar la hipótesis alternativa, lo que nos permite establecer que se cumple con el objetivo planteado, por lo que determinamos que la Capacitación en la Entidad influye en la Satisfacción Laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas.

V. DISCUSIÓN

En la presente etapa hemos encontrado las concordancias o discrepancias que existen entre los antecedentes y las teorías que hemos plasmado en el presente estudio de investigación con la finalidad de encontrarle horizonte al problema planteado.

Siendo que el Teletrabajo está definido como el desempeño que depende del trabajo sin la necesidad del desplazamiento del mismo a la Entidad con la cual se tiene una relación de trabajo, solo con la obligación de tener un dispositivo técnico como una computadora, teléfono u otro. Sin embargo, por la actual pandemia que ha azotado a todo el mundo, tanto las Entidades Públicas y Privadas han implementado esta medida, siendo así es muy necesario que cada Entidad conozca la Satisfacción Laboral de cada trabajador, con la finalidad de que cada trabajador pueda desarrollar sus labores y así se pueda satisfacer las necesidades de la población.

Siendo así nos planteamos el Objetivo General: *Determinar la influencia del teletrabajo, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021*; cuan satisfechos se encuentran frente a la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, para lo cual analizamos al Teletrabajo y la Satisfacción Laboral; utilizando la prueba de Regresión Logística Ordinal, encontrando en el nivel de Satisfacción Laboral, en la categoría 3 (CS=3) el valor de wald es 21,058 (siendo mayor a 4) y la significancia es menor a 0.001, por lo que al cumplir estas dos condiciones se determina que, la implementación del teletrabajo, cumpliendo con sus dimensiones, se obtiene la Satisfacción Laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas.

Lo mencionado en párrafo precedente lo encontramos encuadrado dentro de lo establecido por los teóricos Nills (1988) quien determina que el *Teletrabajo* es una forma diferente de trabajar desde casa utilizando la comunicación remota, evitando viajes innecesarios, para lo cual se establecen metas en conjunto con los teletrabajadores para una incorporación exitosa y llevadera en el tiempo. A su vez se dice que el teletrabajo es la capacidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviarlo a trabajar. Asimismo según Palma (1999), la **Satisfacción Laboral** se

concibe como la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral; siendo así tenemos, que al volverse una rutina la implementación del Teletrabajo en la vida de los trabajadores se tiene una Satisfacción Laboral de los mismos, tal como se puede observar en la Entidad, vale decir evitarle la rutina del tráfico, gasto en alimentación, etc., encontramos lo obtenidos en el presente estudio.

Asimismo, lo obtenido concuerda con lo investigado por Suarez (2020), quien en su resultado llega a determinar que poner en práctica el Teletrabajo y Calidad de Servicio se relacionan, significando que cuanto mejor es la implementación del trabajo remoto, la calidad del servicio es mejor. Se tiene una Calidad de Servicios el tener a los trabajadores de una Entidad Satisfechos con la laborar que realizan. También concuerda con la investigación titulada “Satisfacción Laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores en una PYME de servicios de Seguridad peruana en 2018” (Boada, 2019), quien concluye que la satisfacción laboral y el desempeño laboral si tienen una relación entre el cargo de personal de vigilancia, siendo así un aumento en la satisfacción laboral se vería reflejado en un mejor desempeño laboral.

También, concuerda con lo investigado por Hernández (2019) en el estudio titulado “Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia. Caso entidad de Salud”, concluyendo que es necesario reconocer la influencia que tiene el teletrabajo en la vida del personal que desarrolla el teletrabajo, siendo su impacto en la calidad de vida del trabajador, en la producción, ahorro en tiempo y de dinero (desplazamiento, ahorro y alimentación), así como en la salud, en las relaciones parentales y optimización de las labores personales.

Asimismo, concuerda con la investigación “Factor que influyen en la Satisfacción y la producción Laboral del personal que Teletrabaja en Empresas Privadas” (Peralta, 2016), quien concluye que si se cuenta con un lugar específico o se posee una oficina específica para poder realizar el teletrabajo, se relaciona con la adaptación la misma que trae consigo una mayor producción.

Respecto al primer Objetivo Específico, de los resultados obtenidos, observamos que si se cumplen con las dos condiciones para aceptar la Hipótesis alternativa, siendo que en el umbral, el nivel de satisfacción 2 (CS=3), el valor de wald es 17,705 (siendo mayor a 4) y la significancia es menor a 0.0001, lo que nos determina que, mientras mejor sea la cultura organizacional en una institución, mayor es la Satisfacción Laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas. Esto concuerda con la conclusión del Trabajo titulado “Teletrabajo y Gestión Pública desde el punto de vista de los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2020” (Sime, 2020), quien determina que la organización se relaciona relevantemente con las variables establecidas de la gestión pública, dado que de los resultados obtenidos se mostró una correlación positiva baja entre las variables.

Asimismo, concuerda con lo estudiado por Corrales y Molina (2019) “Estudio para el diseño de un plan piloto de implementación de teletrabajo como modalidad laboral en la Universidad Técnica Nacional, sede Regional de San Carlos, para el año 2019”, quien concluye que la falta de digitalización de los procesos institucionales dificulta la implementación del teletrabajo, pues es necesario desempeñar diligencias de manera personal, aprobación de documentos, por lo que es de mucha influencia establecer el porcentaje en que los cargos pueden ser efectuados a través del teletrabajo, el mismo que tiene una relación con la ausencia de la cultura organizacional en una institución, lo que beneficiaría un sistema de trabajo más informático o virtual y de escasa presencia.

De acuerdo al segundo objetivo, de acuerdo a los resultados obtenidos, al haber aplicado la prueba de Regresión Logística Ordinal, se cumple con las dos condiciones para aceptar la Hipótesis alternativa, siendo que en el umbral, el nivel de satisfacción 1 (CS=3) tiene como valor de wald 19,105 (siendo mayor a 4) y la significancia es menor a 0.001, interpretándose que mientras mejor sean las Herramientas Tecnológicas los empleados de la Municipalidad estarán más satisfechos laboralmente, con los trabajos realizados. Concordante con la conclusión que se llegó en el estudio “Teletrabajo una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados 2017” (Ortega, 2017), quien manifiesta que implementar el teletrabajo en una institución genera un resultado

positivo que favorece la economía de la entidad, dado que la compra nuevos instrumentos y herramientas tecnológicas, pero asimismo se podría realizar un acuerdo con los trabajadores con la finalidad de que ellos puedan realizar el trabajo utilizando su propias herramientas tecnológicas.

Asimismo, concuerda con el estudio realizado por Huerta (2018) en su estudio titulado “Satisfacción laboral de los trabajadores - Corte Superior - Lima Norte - Sede Carlos Alberto Izaguirre-2017”, concluyendo que las condiciones laborales es un acontecimiento que evalúa el trabajo entre los alcances por el desempeño del trabajo de parte de los empleados. Asu vez nos confirma en su estudio titulado “Las Percepciones de los trabajadores frente al teletrabajo durante la pandemia Covid-19, caso de estudio realizado a los residentes de una urbanización del Cantón Daule” (Rugel y Romero, 2020), concluye accionar de incoherencia, dado que el jefe ordena a los empleados, sin brindarle instrumento que necesitan para efectuar su trabajo de manera eficiente; por lo que el resultado es que los trabajadores remotos tienen un punto de vista negativa hacia las labores.

Respecto al tercer objetivo, se puede decir que, al cumplir las dos condiciones, en el umbral en el nivel de Satisfacción 1 (CS=3) el valor de wald es 16,445 (siendo mayor a 4) y la significancia es menor a 0.001, al ser más óptimos los procesos, por lo cual los empleados de la Municipalidad estarán más satisfechos. Concordante al resultado obtenido con el trabajo de investigación de Suarez (2020) al haber obtenido una correlación positiva considerable. Asu vez concuerda con la conclusión estipulada en el estudio titulado “Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú-2020” (Rojas, 2020), quien determina que la transformación de la entidad se relaciona positiva y moderadamente con la función del trabajo.

Asimismo, respecto al cuarto objetivo, se establece que se cumple con las dos condiciones, el umbral en el nivel de Satisfacción 1 (CS=4) el valor de wald es 12,727 (siendo mayor a 4) y la significancia es menor a 0.001, es decir que mientras más se capaciten a los Trabajadores de la Municipalidad estarán más satisfechos. Coincidiendo con el estudio realizado por Ortega (2017), en su estudio titulado “Teletrabajo una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de

los empleados 2017”, quien concluye que las instituciones a través de capacitaciones, a sus empleados debe brindar habilidades para que realicen sus labores externas al centro de labores, con la finalidad de poder obtener beneficios económicos y así poder aumentar la producción de los servicios.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De conformidad a los resultados obtenidos observamos que la Satisfacción Laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas periodo 2021, es significativa, a raíz de la implementación del teletrabajo en la Entidad, determinándose que la implementación del teletrabajo influye en la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas.

Segunda: Considerando a los resultados obtenidos, concluimos que la Satisfacción Laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas 2021, es significativa a raíz de la implementación de la Cultura Organizacional en la Entidad, dado que, al no existir cambio alguno respecto a las políticas de la Entidad, se observa que la variación del tipo de trabajo, de presencial a virtual, no ha afectado la satisfacción laboral. Determinándose que la implementación de la Cultura Organizacional influye en la satisfacción laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas.

Tercera: Los resultados obtenidos podemos determinar que de contar con las Herramientas Tecnológicas en la Entidad, influye significativamente en la Satisfacción Laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas periodo 2021, puesto que el hecho de contar con los medios tecnológicos ayudan a los trabajadores a realizar sus funciones satisfactoriamente. Determinándose que la implementación de las Herramientas Tecnológicas influye en la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas.

Cuarta: Podemos observar de los resultados obtenidos que la Satisfacción Laboral de los empleados del Gobierno Local de Sihuas del periodo 2021, es significativa a raíz de la implementación de la Optimización de Procesos en la Entidad, puesto que el hecho de contar con procesos definidos en una Entidad, ayudan a que las labores de los trabajadores sean optimas y por consiguientes los mismos se encuentren satisfechos. Determinándose que la implementación de la Optimización de Procesos influye en la satisfacción laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas.

Quinto: Podemos observar de los resultados obtenidos concluimos que la Satisfacción Laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas en el año 2021, es significativa a raíz de la implementación de la Capacitación en la Entidad, dado que al encontrarse capacitados los mismos se encontraran en la capacidad de poder resolver sus actividades, obteniendo una satisfacción tanto laboral como personal. Determinándose que la implementación de la Capacitación influye en la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para que la Satisfacción Laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas del año 2021, continúe a raíz de la implementación del teletrabajo en la Entidad, es necesario que se siga realizando, para que se llegue a un 100% en la Satisfacción de todos los trabajadores.

Segunda: Para que la Satisfacción Laboral del Gobierno Provincial de Sihuas en el año 2021, continúen siendo significativa a raíz de la implementación de la Cultura Organizacional en la Entidad, es necesario que la Entidad siga con las mismas tradiciones, políticas, comportamiento y convicción.

Tercera: Para que la Satisfacción Laboral del personal del Gobierno Provincial de Sihuas en el año 2021, continúe siendo significativa, debido a la implementación de las Herramientas Tecnológicas en la Entidad, es necesario que los trabajadores de la Entidad cuenten con el acceso respectivo a equipos informáticos y los servicios de comunicación para cumplir con sus actividades consignadas.

Cuarta: Para que la Satisfacción Laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas periodo 2021, continúe siendo significativa debido al accionamiento de la Optimización de Procesos en la organización, es necesario analizar cada uno de los procesos que se llevan a cabo en la organización, para prevenir algunos errores y se vuelvan más eficientes y eficaces.

Quinto: Para que la Satisfacción Laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Sihuas del año 2021, continúe siendo significativa a raíz de la implementación de la Capacitación en la Entidad, puesto que, es necesario que los trabajadores cuenten con la mayor capacitación, con la finalidad de su crecimiento profesional.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Alegría, C. y Cortegana, M. (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 de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicada]. Repositorio UPC
<https://Repositorioacademico.Upc.Edu.Pe/Bitstream/Handle/10757/621533/Tema%2013%20-%20acevedo-Alegria-Cortegana.Pdf?Sequence=5&Isallowed=Y>
- Agudo, M.J. (2014). El Teletrabajo En Las Organizaciones: Análisis de sus Beneficios y Barreras en las Empresas Españolas. Cuadernos de Gestión de Información 4, 172-187 Pp.
- Arredondo Rodríguez, D.M. & Granda García, A.M. (2015). Teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. Revista Reflexiones y saberes, 3 (4) 48-55.
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/731/1258>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020a). Directiva para la aplicación del Trabajo Remoto. <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2020/Res039-2020-SERVIR-PE-Directivatr.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020b). Guía para realizar el trabajo remoto en las entidades públicas. Servir.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Beltrán Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3.º ed.). Prentice Hall.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/Elproyectedeinvestigacion%20C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boada, Natalia (2019). Satisfacción Laboral y su Relación con el Desempeño Laboral de Trabajadores Operativos en una Pyme de Servicios de Seguridad Peruana en 2018 [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio De Loyola]. Repositorio USIL
[Http://Repositorio.Usil.Edu.Pe/Bitstream/Usil/8684/1/2019_Boada-Llerena.Pdf](http://Repositorio.Usil.Edu.Pe/Bitstream/Usil/8684/1/2019_Boada-Llerena.Pdf)

- Camacho Peláez, R. H., & López, D. H. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, (35), 87-118.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Coolican, H., (2005). *Métodos de investigación y estadística en psicología*. México DF, México: Editorial el Manual Moderno.
- Congreso De La República Del Perú (2013, 15 De Mayo). Ley N° 30036. Ley que Regula El Teletrabajo. Diario Oficial El Peruano [Http://Www.Trabajo.Gob.Pe/Normacompletasnil.Php?id=2940](http://www.trabajo.gob.pe/normacompletasnil.php?id=2940)
- Corrales, D. y Molina, E. (2019). Estudio para el Diseño de un Plan Piloto De Implementación de Teletrabajo como Modalidad Laboral en la Universidad Técnica Nacional, Sede Regional De San Carlos, para el Año 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Nacional Sede Regional De San Carlos]. Repositorio UTN
[Http://Repositorio.Utn.Ac.Cr/Bitstream/Handle/123456789/236/Tesis%20estudio%20para%20dise%C3%B1o%20de%20plan%20piloto%20de%20teletrabajo%20para%20la%20utn%20san%20carlos%2c%202019.Pdf?Sequence=1&lsallowed=Y](http://Repositorio.Utn.Ac.Cr/Bitstream/Handle/123456789/236/Tesis%20estudio%20para%20dise%C3%B1o%20de%20plan%20piloto%20de%20teletrabajo%20para%20la%20utn%20san%20carlos%2c%202019.Pdf?Sequence=1&lsallowed=Y)
- Enciclopedia Económica (S. F.). "Capacidad Laboral". Consultado el 24 de Abril del 2021. [Https://Enciclopediaeconomica.Com/Capacitacion-Laboral/4](https://Enciclopediaeconomica.Com/Capacitacion-Laboral/4)
- Gallegos, C., & Campos, D. (2013). *Teletrabajo: Medio Ambiente, Economía y Calidad de Vida*. Informe Investigación, Club de Investigación Tecnológica, San José.
- Gardey, A. & Pérez, J. (2011). *Diccionario definición*
- Global Labour Institute. (2012). *Promoviendo el Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177) de la OIT y los derechos de los trabajadores tercerizados*. <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Promoting-ILO-Home-Work-Convention-C177-Espanol.pdf>
- Gobierno De La República de Colombia. (2017). *Libro Blanco. El Abc del Teletrabajo en Colombia*. 97 pp.
- Gómez Barrantes, M. (2010). *Elementos de estadística descriptiva*: Editorial EUNED.

- González, Ricardo. (2008). *Análisis y Optimización De Procesos*.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, L. (2014) *Metodología de la Investigación*. (México D.F. 6ta Ed. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores).
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, L. (2006) *Metodología de la Investigación*. (México D.F. 4ta Ed. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores).
- Hernández Salazar L. (2019) *Diseño y Aplicación de un Modelo de Medición de Satisfacción Laboral para Teletrabajadores en Colombia. Caso Entidad de Salud*. [Tesis de Maestría, Universidad del Externado de Colombia]. Repositorio UEXTERNADO
<https://Bdigital.Uexternado.Edu.Co/Bitstream/Handle/001/2226/Dna-Spa-2019-DisenoyAplicacionDeUnModeloDeMedicionDeSatisfaccionLaboralParaTeletrabajadoresEnColombia;Jsessionid=08bd0c9ed68c217ff35e09112bb0768d?Sequence=1>
- Herrera, V. V. (2015). *El teletrabajo como una alternativa de empleo para reducir costos y mejorar la productividad en las empresas del sector financiero de economía popular y solidaria en el Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador].
<http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/17227>
- Hunton, J. E., & Norman, C. S. (2010). The Impact Of Alternative Telework Arrangements On Organizational Commitment: Insights From A Longitudinal Field Experiment. *Journal Of Information Systems*, 67-90 pp.
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). La encuesta. En *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.
<http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación*. Madrid: DYKINSON, S.L.
https://books.google.com.pe/books?id=jeG7CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teletrabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwid85nG_aDpAhUkZN8KHVOJA744RhDoAQg-MAM#v=onepage&q=teletrabajo&f=false
- Millan, J. y Montero, M. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Profesional de los Empleados de Oncorad de Chiclayo desde 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT

- [Http://Tesis.Usat.Edu.Pe/Bitstream/20.500.12423/822/1/TI_Millanlobatonjann_et_Monterocajusaolmarilyn.Pdf](http://Tesis.Usat.Edu.Pe/Bitstream/20.500.12423/822/1/TI_Millanlobatonjann_et_Monterocajusaolmarilyn.Pdf)
- Nilles, J. M. (1988). Traffic Reduction By Telecommuting: A Status Review And Selected Bibliography. *Transportation Research Part A: General*, 301-317 pp.
- Organización Internacional del Trabajo, (2020). Guía Práctica “El Teletrabajo durante la Pandemia de Covid-10 y después de Ella”, https://www.ilo.org/Wcmsp5/Groups/Public/---Ed_Protect/---Protrav/---Travail/Documents/Publication/Wcms_758007.Pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. OIT, Eurofound. <https://bit.ly/2QfYmes>
- Ortega, L. (2017). Teletrabajo: Una Opción Para la Mejora de los Beneficios de las Organizaciones y de los Empleados. [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomas Facultad de Administración de Empresas Bogotá, D.C.]. Repositorio USTA. <https://Repository.Usta.Edu.Co/Bitstream/Handle/11634/2880/Ortegaluisa2017.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Palma, S., (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: (Editora Cartolan EIRL).
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1.
- Pardo, M. M. (2018). El Teletrabajo. Helguero Asociados, 2-3pp. https://Nanopdf.Com/Download/Teletrabajo-li_Pdf
- 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]. Repositorio TEC. <https://Repositoriotec.Tec.Ac.Cr/Bitstream/Handle/2238/10681/Tesis%20factores%20que%20influyen%20en%20la%20satisfacci%C3%B3n%20y%20la%20productividad%20laboral%20del%20colaborador%20que%20teletrabaja%20en%20empresas%20pri~1.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Rojas, Carlos (2020). Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar

Vallejo. Repositorio UCV].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53992/Rojas_LCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13a ed.). México: Pearson Educación.

Rugel, L. y Romero, R. (2020). Las Percepciones de los Trabajadores frente al Teletrabajo durante la Pandemia Covid-19, Caso de Estudio Realizado a los Residentes de una Urbanización del Cantón Daule. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio UCSG. <Http://Repositorio.Ucsg.Edu.Ec/Bitstream/3317/15593/1/T-Ucsg-Pre-Jur-Md-Tso-65.Pdf>

Suarez, Leidy (2020). Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, Año 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio UCV]. Https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/46386/Suarez_Vlm-Sd.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

Valencia, A. M. C. (2002) Aspectos Regulatorios del Teletrabajo en el Perú: Análisis y Perspectivas, Http://Www.Scielo.Org.Mx/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1870-21472018000100203

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Teletrabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables			Metodología
¿Cuál es la influencia del teletrabajo, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?	Determinar la influencia del teletrabajo, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	Existe influencia del teletrabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	Variable 1. Teletrabajo : Nilles (1988), define al teletrabajo como: "Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los tele-trabajadores para la implementación exitosa y sostenible" (p. 322).			Tipo: Aplicado Nivel: Explicativa Diseño: No experimental, transversal. M-I-O Donde: M= Teletrabajo I= influencia O= Satisfacción Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético Deductivo Población: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas Muestra: 60 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Items	
¿Cuál es la influencia de la Cultura Organizacional, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?	Determinar la influencia de la Cultura Organizacional, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	Existe influencia de la Cultura Organizacional, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	1. Cultura Organizacional	- Compromiso. - Comunicación. - Desempeño. - Conocimiento.	1-10	
¿Cuál es la influencia de la Herramientas Tecnológicas, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?	Determinar la influencia de la Herramientas Tecnológicas, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	Existe influencia de la Herramientas Tecnológicas, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	2. Herramientas Tecnológicas	- Equipos informáticos. - Internet. - Herramientas de Comunicación. - Herramientas de videoconferencia.	11-20	
¿Cuál es la influencia de la Optimización de Procesos, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?	Determinar la influencia de la optimización de procesos, en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	Existe influencia de la optimización de procesos, en la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	3. Optimización de Procesos	- Planificación. - Coordinación. - Organización. - Monitoreo. - Evaluación.	21-25	
¿Cuál es la influencia de la Capacitación, en la satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021?	Determinar la influencia de la Capacitación, en la satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	Existe influencia de la Capacitación en la satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.	4. Capacitación	- Participantes - Tiempo - Satisfacción - Asistencia	26-29	
			Variable 2. Satisfacción Laboral: Satisfacción Laboral es la predisposición frente al trabajo basada en creencia y valores positivos los cuales fueron generados por la rutina laboral. (Palma, 1999).			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
			1.- Satisfacción de la tarea	- Trabajo justo - Tarea valiosa	3, 4, 7, 18, 21,	Escala Likert,:
						Niveles y rangos
						Muy Satisfecho (117 o más)

				<ul style="list-style-type: none"> - Labor útil - Complacencia - Realización - Gusto por el Trabajo - Bien con uno mismo - Gusto por la actividad 	22, 25 y 28	<ul style="list-style-type: none"> - Total acuerdo - Acuerdo - Indeciso - En desacuerdo - Total desacuerdo 	Satisfecho (103 a 116) Promedio (89 a 102) Insatisfecho (75 a 88) Muy insatisfecho (74 o menos)	
			2.- Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución física - Ambiente confortable - Disgusto con el horario - Relación favorable con el jefe - Comodidad del ambiente de trabajo. - Incomodidad con el horario. - Ambiente físico cómodo. - Comodidad para el buen desempeño. - Valoración del jefe al esfuerzo del jefe al esfuerzo. 	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27			
			3.- Reconocimiento persona y/o social	<ul style="list-style-type: none"> - "Mal trato" - Tomar distancia - Tareas mal percibidas. - Aburrimiento por el trabajo. - Limitación del trabajo. 	6, 11, 13, 19 y 24			
			4.- Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldos bajos. - Insatisfacción del salario. - Sueldo aceptable. - Sensación de explotación. - Cubrir expectativas económicas. 	2, 5, 9, 10 y 16			

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de las Variables

Título Teletrabajo en la satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rasgos
Teletrabajo	Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los tele-trabajadores para la implementación exitosa y sostenible (Nilles, 1988)	La variable será estudiada aplicando un cuestionario de 29 preguntas a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Sihuas. Para poder realizar el análisis de la variable en mención se ha considerado cuatro dimensiones, las mismas son cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.	1. Cultura Organizacional	- Compromiso.	1-10	Escala Likert: 1 Nunca 2 Casi Nunca 3 Algunas Veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Intervalo: (0-48) Deficiente (49-97) Regular (98-145) Eficiente
				- Comunicación.			
				- Desempeño.			
				- Conocimiento.			
			2. Herramientas Tecnológicas	- Equipos informáticos.	11-20		
				- Internet.			
				- Herramientas de Comunicación.			
				- Herramientas de videoconferencia.			
			3. Optimización de Procesos	- Planificación	21-25		
				- Coordinación.			
				- Organización.			
				- Monitoreo.			
				- Evaluación.			
			4. Capacitación	- Participantes	26-29		
				- Tiempo			
				- Satisfacción			
- Asistencia							
Satisfacción Laboral es la predisposición frente al trabajo basada en creencia y valores positivos los cuales fueron generados por la rutina laboral. (Palma, 1999).	La variable será estudiada aplicando un cuestionario de 27 preguntas a los trabajadores de la Municipalidad provincial de Sihuas. Para poder realizar el	1. Significación de la Tarea	- Trabajo justo	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 28	Escala Likert, : Total acuerdo Acuerdo Indeciso En desacuerdo Total desacuerdo	Intervalo: Muy Satisfecho (117 o más) Satisfecho (103 a 116) Promedio (89 a 102) Insatisfecho (75 a 88)	
			- Tarea valiosa				
			- Labor útil				
			- Complacencia				
			- Realización				
			- Gusto por el Trabajo				

Satisfacción Laboral	análisis de la variable en mención se va considerar la adaptación de las dimensiones de Palma, las cuales son significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos.		- Bien con uno mismo		Muy insatisfecho (74 o menos)
			- Gusto por la actividad		
		2. Condicion es Laborales	- Distribución física	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27	
			- Ambiente confortable		
			- Disgusto con el horario		
			- Relación favorable con el jefe		
			- Comodidad del ambiente de trabajo.		
			- Incomodidad con el horario.		
			- Ambiente físico cómodo.		
			- Comodidad para el buen desempeño.		
		3.- Reconocimiento Personal/Social	- "Mal trato"	6, 11, 13, 19 y 24	
			- Tomar distancia		
			- Tareas mal percibidas.		
			- Aburrimiento por el trabajo.		
			- Limitación del trabajo.		
		4.- Beneficios Económicos	- Sueldos bajos.	2, 5, 9, 10 y 16	
- Insatisfacción del salario.					
- Sueldo aceptable.					
- Sensación de explotación.					
- Cubrir expectativas económicas.					

Anexo 3: Instrumento: Variable Teletrabajo

CUESTIONARIO DE TELETRABAJO.

Teniendo en cuenta que se trata de un trabajo académico de investigación, manifiesto que la información brindada en la presente encuesta, es de carácter voluntario y su uso es privado.

Instrucciones: A continuación va visualizar un cuestionario donde la opción de respuesta está en una escala del 1 al 5, marque con una “X” el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las afirmaciones.

CUESTIONARIO I

N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella.					
2	Siente que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia.					
3	Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.					
4	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.					
5	Es capaz de controlar, organizar y planificar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo.					
6	Considera que la comunicación existente en todos los niveles de la Institución es buena.					
7	Permiten participar en la Institución con opiniones o sugerencias.					
8	Recibe la orientación necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas.					
9	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.					
10	Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por su persona.					
11	Recibe la retroalimentación / feedback necesaria y continua sobre la manera en la que se desempeña.					
12	Tiene dominio en el manejo y uso de las herramientas telemáticas tales como: correo electrónico, navegación Web, entre otros.					
13	Mantiene comunicación a través de mensajería de grupo, telefónicamente, videoconferencia, Skype, entre otros.					
14	Ha sido necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicativos informáticos.					

15	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora entre otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.						
16	Cuenta con acceso a internet.						
17	Puede acceder desde cualquier lugar a su información que guarda en su computador de trabajo a través de acceso remoto						
18	Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo.						
19	Utiliza el WhatsApp y correo electrónico, para enviar y recibir información, de su trabajo.						
20	Utiliza aplicaciones como Zoom, Webex Cisco, Skype, entre otros para video conferencias de reuniones y capacitaciones.						
21	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.						
22	Coordina con los funcionarios responsables lo relativo al mejoramiento de los procesos que realizan en la UGEL.						
23	Se ha especificado los procedimientos o pautas para el cumplimiento de sus funciones.						
24	Los jefes de áreas monitorean el cumplimiento de actividades.						
25	Los jefes de áreas evalúan el cumplimiento de actividades.						
26	Se preocupan que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores.						
27	Considera que tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente						
28	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas						
29	Siempre participa en las capacitaciones						

ANEXO 5: Validez del Instrumento de la Variable Teletrabajo

VALIDEZ DE INSTRUMENTO – VARIABLE 1: EL TELETRABAJO

TÍTULO: Implementación del Teletrabajo y Calidad de Servicio de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pedro, Año 2020.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	Nº	DESCRIPCIÓN	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi Nunca	Algunas Vezes	Casi Siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE 1: EL TELETRABAJO	Cultura Organizacional	Compromiso	1	Siento que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarme a ella.						II	II			SI	NO	SI	NO		
			2	Siento que es importante su trabajo, como parte del equipo que labora a distancia.										SI	NO	SI	NO		
			3	Se siente motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.										SI	NO	SI	NO		
			4	En lugar de controlar, organizar y priorizar de manera autónoma la cantidad y calidad de su trabajo.										SI	NO	SI	NO		
			5	En lugar de controlar, organizar y priorizar de manera autónoma el tiempo y ritmo de dedicación a su trabajo.										SI	NO	SI	NO		
		Comunicación	6	Considera que la comunicación continúa en todos los niveles de la institución en línea.							II	II			SI	NO	SI		NO
			7	Permite participar en la institución con opiniones o sugerencias.											SI	NO	SI		NO
			8	Facilita la información necesaria que permita mejorar la ejecución de tareas.											SI	NO	SI		NO
		Desempeño	9	Se siente motivado a dar todo lo mejor de usted en las actividades de su trabajo.							II	II			SI	NO	SI		NO
			10	Siente que la institución valora el trabajo desarrollado por su personal.											SI	NO	SI		NO
			11	Decide la retroalimentación (feedback) necesaria y continua sobre lo mantenga lo que se desempeña.											SI	NO	SI		NO
Conocimiento	12	Tiene dominio en el manejo y uso de los herramientas tecnológicas tales como: correo electrónico, navegadores Web, entre otros.						II	II			SI	NO	SI	NO				
	13	Mantiene actualización a través de capacitación de grupo, autoaprendizaje, videoconferencia, Sigepe, entre otros.										SI	NO	SI	NO				
	14	No es necesario el autoaprendizaje para el uso y manejo de aplicaciones informáticas.										SI	NO	SI	NO				
Herramientas Tecnológicas	Recursos tecnológicos	15	Cuenta con recursos o equipos tecnológicos como laptop, computadora de escritorio, impresora o otros para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente.						II	II			SI	NO	SI	NO			
		16	Cuenta con acceso a internet.										SI	NO	SI	NO			
	Herramientas de comunicación	17	Puede acceder desde cualquier lugar a la información que guarda en su computador de trabajo a través de correo/almacenamiento en la nube.							II	II			SI	NO	SI	NO		
		18	Utiliza la telefonía celular, para comunicarse y para cumplir con sus actividades de trabajo.											SI	NO	SI	NO		
		19	Utiliza el WhatsApp App y correo electrónico, para recibir y enviar información, de su trabajo.											SI	NO	SI	NO		
20	Utiliza aplicaciones como Zoom, WhatsApp, Sigepe, entre otros, para recibir conferencias de reuniones y capacitaciones.								SI	NO	SI	NO							
Estructura de Procesos	Planificación	21	Planifica sus actividades con la finalidad de poder desarrollarlas con esta nueva modalidad de trabajo.						II	II			SI	NO	SI	NO			
		22	Coordina con los funcionarios responsables la relación e implementación de los procesos que realizan en la UGEL.										SI	NO	SI	NO			
		23	Se ha especificado los procedimientos o pasos para el cumplimiento de sus funciones.										SI	NO	SI	NO			
	Monitoreo	24	Los jefes de área monitorean el cumplimiento de actividades.							II	II			SI	NO	SI	NO		
		25	Los jefes de área evalúan el cumplimiento de actividades.											SI	NO	SI	NO		
		26	Se promueve que las capacitaciones que se desarrollan sean con la participación de todos los colaboradores.											SI	NO	SI	NO		
	Evaluación	27	Considera que el tiempo del desarrollo de la capacitación es lo suficiente.							II	II			SI	NO	SI	NO		
		28	Los temas de capacitaciones brindadas satisfacen sus expectativas.											SI	NO	SI	NO		
		29	Siempre participa en las capacitaciones.											SI	NO	SI	NO		


Pedro Ottoniel Morales Salazar


Victor Iván Pereda Guzmán


Sergio Alejandro Fernández de
San. 17/06/20

ANEXO 6: Ficha Técnica de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Nombre	:	Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
Procedencia	:	Perú
Administración	:	Individual o Colectiva / Formato físico o Computarizado.
Duración de la Prueba	:	15 minutos en formato físico. 5 minutos en formato computarizado.
Grupos de aplicación	:	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Calificación	:	Computarizada
Significación	:	Factor General Satisfacción Factores Componentes (04) <ul style="list-style-type: none">▪ Significación de la Tarea▪ Condiciones de Trabajo▪ Reconocimiento Personal y/o Social▪ Beneficios Económicos
Usos	:	Diagnóstico Organizacional
Muestra tipificación	:	1058 trabajadores con dependencia laboral de Urna Metropolitana.
Baremos	:	Baremos percentilares generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional. Puntuaciones "T" por factores
Confiabilidad	:	Alfa de Cronbach de 0.84
Validez	:	Método de jueces y Coef. De Spearman Brown: Significación Tarea (0.750), Condiciones Trabajo (0.799), Reconocimiento Personal y/o Social (0.538), Beneficios Económicos (0.543).
Materiales	:	Manual / Cuestionario (formato físico) / CD.

Fuente: Palma, Sonia (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual.

Anexo 7: Confiabilidad del Instrumento de la Variable Teletrabajo

Fiabilidad de la variable Teletrabajo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	29

Estadísticos de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	125,3500	108,134	,509	,929
VAR00002	125,1000	108,305	,419	,931
VAR00003	125,1000	106,305	,409	,932
VAR00004	125,1500	110,134	,337	,931
VAR00005	125,2500	106,092	,548	,929
VAR00006	125,4000	102,042	,754	,926
VAR00007	124,9500	106,471	,576	,929
VAR00008	125,1000	104,305	,654	,928
VAR00009	125,1000	103,779	,693	,927
VAR00010	125,0000	105,474	,662	,928
VAR00011	125,4500	103,103	,422	,934
VAR00012	124,9500	108,892	,376	,931
VAR00013	124,9500	105,313	,674	,927
VAR00014	125,0000	106,211	,591	,928
VAR00015	125,1000	107,253	,505	,930
VAR00016	125,1000	107,674	,470	,930
VAR00017	125,3000	106,958	,587	,929
VAR00018	124,7500	108,408	,628	,929
VAR00019	124,7500	108,408	,628	,929
VAR00020	124,8500	108,555	,528	,929
VAR00021	125,0000	104,632	,723	,927
VAR00022	124,9000	107,463	,504	,930
VAR00023	125,2000	109,853	,376	,931
VAR00024	124,6500	108,134	,603	,929
VAR00025	125,0000	104,632	,630	,928
VAR00026	125,0500	105,945	,511	,928
VAR00027	125,5000	105,000	,538	,929
VAR00028	125,4500	103,945	,734	,927
VAR00029	124,9500	106,576	,568	,929

Anexo 8: Solicitud de Aplicación del Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

CARGO

CARTA N°001-UCV-POSGRADO-SSRV

Sr.

C.P.C EDUARDO HERNAN GIRALDO FONTENLA
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS

Presente. -

Sihuas, 21 de mayo del 2021

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS
MESA DE PARTES

RECIBIDO

21 MAY 2021

EXP.: 1735 FOLIOS: 01

12 m

FIRMA

ASUNTO : SOLICITO PERMISO PARA EFECTUAR
FORMULACION DE TESIS

REF. : GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a su digno despacho para expresarle un cordial saludo, y a la vez solicitarle encarecidamente la oportunidad de realizar los trabajos de formulación de TESIS denominada "Teletrabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021"; para la obtención del GRADO DE MAESTRO, en las instalaciones de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS, la misma que se realizará a través de dos formulario desarrollados a traves de cuestionarios (Google forms, etc), la cual tendrá que ser respondida por los trabajadores de la institución, incluido su persona si lo deseara; informale que el trabajo de la TESIS se desarrollará con el código de ética y confidencialidad del la Universidad Cesar Vallejo.

Teniendo conocimiento de su humilde personalidad y ayuda a los demás suplico se me acepte la presente solicitud para el desarrollo estudiantil y mejora profesional, con el fin de futuros aportes en desarrollo de las políticas publicas de los gobiernos gubernamentales estatales, en beneficio de la población.

Esperando una pronta repuesta positiva y sin mas que decir me despido, sin antes desearle bendiciones y exitos en su gestión.

Atentamente;


Sydney S. Rodríguez Villanueva
ABOGADA
C.A.L. 58315

Anexo 9: Autorización de Aplicación del Instrumento



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SIHUAS REGIÓN ANCASH - PERÚ

"Identidad para Servir"

CARTA N° 004 - 2021 – MPS/RR.HH.

Sihuas, 28 de mayo del 2021

Srta:
RODRIGUEZ VILLANUEVA, Sydney S.
ABOGADA
C.A.L 58315

PRESENTE.

ASUNTO : Comunica Autorización
REF : CARTA N° 001-UCV-POSGRADO-SSRV

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para formulación de TESIS para obtención del GRADO DE MAESTRO, concernientes en dos formularios desarrolladas a través de cuestionarios (Google Forms, etc.), la cual tendrá que ser respondida por los trabajadores de la institución, en ese sentido debo manifestarle que cuenta con autorización de la Oficina de Recursos Humanos, para realizar su trabajo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresar las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SIHUAS
REGIÓN ANCASH - PERÚ
DISTRITO SIHUAS
D.N. N° 70222345
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Av. 28 de Julio s/n Distrito de Sihuas - Provincia de Sihuas - Región Ancash
www.munisihuas.gob.pe

Anexo 10: Autorización del Uso del Instrumento por la Autora

WhatsApp chat interface showing a conversation with Leidy Tesis. The contact information panel on the right displays the phone number +51 999 292 827, which is highlighted by a red box and labeled "Numero de Celular".

Website screenshot of the 'Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo'. It displays two directories. The first directory, 'DIRECTORIO DEL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL', lists staff members. A red box highlights the entry for 'SUÁREZ VÁSQUEZ, Leidy Marlory', with an arrow pointing to it from a label 'AUTORA DE INSTRUMENTO'.

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº DE CELULAR	CORREO INSTITUCIONAL	CARGO-SERVICIO
01	AYAY BUENO, Roxana	993107177	rayayb@ugelsanpablo.gob.pe	Ingeniero I
02	ORTEGA BERNAL, Iris Loonor	947051893	lortogab@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista en Finanzas I
03	SUÁREZ VÁSQUEZ, Leidy Marlory	999292827	lsuarezv@ugelsanpablo.gob.pe	Planificador I
04	MONCADA ALVITES, Teresa Misolina	976000607	tmoncadaa@ugelsanpablo.gob.pe	Responsable del SIAGIE

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	Nº DE CELULAR	CORREO INSTITUCIONAL	CARGO-SERVICIO
01	ALIAGA BORJA, Socorro Isbolda	913021469	saliagab@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Inicial
02	ARRIBASPLATA IZQUIERDO, Katia Liszot	991706330	karribasplatai@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Convivencia Escolar
03	BARDALES SALAZAR, Daris Noli	976000289	dbardales@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Primaria
04	BAZÁN LOZANO, Carlos Alberto	982984949	cbazana@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Física
05	BRINGAS CHÁVEZ, Luis Enrique	976457416	lbringasch@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Secundaria - Historia y Geografía
06	DEZA VARGAS, Ebor Ameloc	957576811	odezav@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Primaria
07	FLORIAN PRETEL, Luz Esperanza	941832350	lflorianp@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Primaria
08	GAMARRA CABANILLAS, Nébol	954081167	ngamarrac@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Secundaria - Comunicación
09	MANTILLA JULCAMORO, Braulio	976685988	bmantillaj@ugelsanpablo.gob.pe	Coordinador Local PREVAED
10	NUREÑA TORRES, Sonia Patricia	944463263	pnurenat@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Inicial
11	SALAZAR CABANILLAS, Luis Alberto	966266803	lsalazarc@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Primaria
12	SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Antonio Enrique	986244867	asanchezs@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Secundaria - CTA
13	SOTO MEDINA, Socorro del Pilar	989296755	ssotom@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Inicial
14	TEJADA CABANILLAS, Elsa Beatriz	963335083	etojadac@ugelsanpablo.gob.pe	Docente CRAEI
15	VÁSQUEZ SAMÁN, Josué Nolberto	920633616	jvasquez@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Secundaria - Matemática
16	VILCHEZ VALDIVIEZO, Herlita Margot	945205611	hvilchzv@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Secundaria - TUTORIA
17	OLIVA CABANILLAS, Mariela Yene	918382454	molivac@ugelsanpablo.gob.pe	Secretaria de Gestión Pedagógica
18	CORREA CHICCHÓN, Lina Mayjoria	978521984	lcorreach@ugelsanpablo.gob.pe	Especialista de Educación Primaria

Anexo 11: Consentimiento y Asentimiento de los Informado

Título de la investigación: Teletrabajo en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del teletrabajo en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.

Dirigido a: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la influencia del Teletrabajo en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, lo cual es relevante para conocer cuan influyente es la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, llamada teletrabajo, en la satisfacción del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sihuas.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, abogada Sydney Shary Rodriguez Villanueva, al siguiente email:

sary1786@hotmail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación?

Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)
NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)

Teletabajo en la Satisfacción Lab: x +

docs.google.com/forms/d/1i3RzzGYabTUXq6Fn5SiPOKB_dN7lxdkwzYGIKt8IWc/edit

Teletabajo en la Satisfacción Laboral ☆

Preguntas Respuestas 60



Sección 1 de 2

Teletabajo en la Satisfacción Laboral

Descripción del formulario

Siente que esta nueva modalidad de trabajo, le ha permitido fácilmente adaptarse a ella. *

NUNCA

CASI NUNCA

17°C Nublado 23:18 4/07/2021

Anexo 12: Pantallazo TURNITIN

Anexo 11: Consentimiento y Asentimiento de los Informado

Título de la Investigación: Teletrabajo en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.

Objetivo de la Investigación: Determinar la Influencia del teletrabajo en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, Ancash 2021.

Dirigido a: Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la influencia del Teletrabajo en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sihuas, lo cual es relevante para conocer cuan influyente es la implementación de esta nueva modalidad de trabajo, llamada teletrabajo, en la satisfacción del personal que labora en la Municipalidad Provincial de Sihuas.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta Investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que solo tendrá acceso el investigador. Los datos solo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos | como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, abogada [Sydney Shary Rodríguez Villanueva](#), al siguiente email: sary1785@hotmail.com

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentare a continuación?
Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo:

ACEPTO PARTICIPAR (usuario es dirigido al cuestionario)

NO ACEPTO (usuario es redirigido al final del cuestionario)

Página 1 de 1 307 palabras Español (Chile) 53 %

08:23 p.m.
17/07/2021

ANEXO 13: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE TELETRABAJO

DIMENSIONES																															
CULTURA ORGANIZACIONAL										HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS										OPTIMIZACION DE PROCESOS					CAPACITACION						
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	V1	
S1	5	5	3	4	4	2	3	2	3	3	2	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	1	1	2	3	90	
S2	2	4	4	5	5	4	4	3	5	3	2	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	2	1	2	2	2	4	5	106	
S3	5	5	3	3	4	3	1	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	2	2	2	4	108	
S4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	108	
S5	3	5	3	5	5	4	2	3	5	4	3	5	3	5	4	5	2	4	5	4	5	3	3	4	2	3	3	1	5	108	
S6	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	1	2	1	2	5	5	1	3	3	4	5	5	4	5	3	3	105	
S7	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	2	5	1	5	3	3	4	3	5	5	5	4	4	3	5	118	
S8	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	1	5	4	5	5	5	2	5	4	3	4	5	3	3	3	3	115	
S9	5	5	5	4	3	2	3	3	4	4	2	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	108	
S10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	108	
S11	3	3	4	3	3	1	3	3	2	2	4	4	3	4	3	3	2	5	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	88	
S12	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	129	
S13	2	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	119	
S14	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	2	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	117	
S15	5	5	3	4	4	2	5	2	2	3	2	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	3	2	1	1	1	2	3	3	97	
S16	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	2	4	4	3	5	5	1	4	3	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	84	
S17	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	132	
S18	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	101	
S19	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	122	
S20	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	122	
S21	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	127	
S22	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	107	
S23	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	126	
S24	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	68
S25	5	5	3	5	5	2	2	3	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	3	4	3	3	3	4	106	
S26	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	128	
S27	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	127	

S28	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	4	3	114
S29	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	2	5	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	5	86
S30	2	5	5	4	5	3	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	2	2	2	115
S31	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
S32	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	130
S33	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
S34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	115
S35	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	112
S36	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	2	1	2	1	112
S37	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	2	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	101
S38	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	117
S39	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	119
S40	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	122
S41	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	113
S42	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	120
S43	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	118
S44	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	107
S45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
S46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	129
S47	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	88
S48	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
S49	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	105
S50	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	112
S51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
S52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
S53	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	129
S54	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	5	124
S55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
S56	4	5	4	3	4	3	3	3	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	124
S57	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	114
S58	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	138
S59	5	5	5	5	5	3	3	2	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	4	4	3	5	3	117
S60	4	5	5	5	1	3	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	126

Anexo 14: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES																												
SATISFACCION DE LA TAREA									CONDICIONES LABORALES									RECONOCIMIENTO PERSONAL/SOCIAL					BENEFICIOS ECONOMICOS					
Nº	P3	P4	P7	P18	P21	P22	P25	P26	P1	P8	P12	P14	P15	P17	P20	P23	P27	P6	P11	P13	P19	P24	P2	P5	P9	P10	P16	V2
S1	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	1	4	4	4	2	2	4	58
S2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	1	3	4	4	4	1	1	1	1	4	4	5	4	1	1	53
S3	3	4	4	4	2	3	4	2	5	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	2	2	4	5	5	2	2	2	65
S4	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	3	2	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	56
S5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	1	3	5	5	3	3	3	72	
S6	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	4	5	5	2	2	65
S7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	54
S8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	4	4	4	1	1	1	2	3	3	1	3	1	3	47
S9	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4	2	4	4	4	2	2	1	1	1	4	2	4	2	4	55
S10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	3	2	4	3	3	2	2	2	2	4	5	4	1	4	2	59
S11	2	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	2	4	4	4	5	3	3	1	2	5	5	2	4	5	4	69
S12	2	4	3	2	4	5	4	5	3	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	49
S13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	1	1	2	2	3	4	3	3	2	3	62
S14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	3	2	1	2	2	3	3	3	4	4	3	61
S15	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	3	4	3	1	2	3	3	2	4	5	5	3	3	3	64
S16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	2	1	5	5	5	1	2	1	5	3	2	5	5	1	3	62
S17	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	4	5	4	1	2	5	2	5	4	4	1	1	3	61
S18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	62
S19	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	2	4	4	5	2	2	2	2	4	1	1	4	2	4	60
S20	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	60
S21	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	4	2	2	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	56
S22	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	59
S23	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	5	67
S24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
S25	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	1	4	2	3	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4	63
S26	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	2	5	3	4	5	5	5	3	2	3	75
S27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	64
S28	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	70
S29	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	3	2	1	2	1	3	5	5	2	3	2	61
S30	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	5	5	2	1	2	50
S31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	1	2	2	4	2	5	2	5	71

S32	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	4	2	4	5	5	2	1	1	2	4	4	4	4	2	3	61
S33	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	1	4	4	5	1	1	1	2	3	3	3	4	2	4	57
S34	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2	5	4	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	60
S35	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	5	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	5	4	2	4	2	58
S36	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	5	2	3	2	1	5	1	4	5	2	2	3	1	57
S37	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	54
S38	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	3	2	4	4	5	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	58
S39	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	5	2	2	3	2	4	3	3	3	2	3	61
S40	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	59
S41	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	56
S42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	54
S43	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	2	5	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	57
S44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
S45	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
S46	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	4	1	5	5	5	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	54
S47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	53
S48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	58
S49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	64
S50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	1	4	5	5	5	2	4	1	1	4	3	4	4	4	67
S51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	1	1	4	4	2	4	1	5	70
S52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
S53	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	2	5	4	4	5	4	5	4	1	1	1	4	1	5	2	4	1	60
S54	2	5	2	4	5	4	5	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	5	4	4	2	4	2	54
S55	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	5	59
S56	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	5	2	2	4	4	5	2	2	2	1	5	4	2	4	2	4	60
S57	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	1	2	2	2	5	3	3	4	2	4	65
S58	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	2	4	4	4	2	1	1	2	2	2	2	4	2	4	53
S59	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	55
S60	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1	5	4	2	4	2	5	1	2	4	2	2	4	1	4	1	4	58

ANEXO 15: Prueba de Normalidad

Tabla 1: Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Teletrabajo	,095	60	,200*	,975	60	,242
Satisfacción Laboral	,144	60	,003	,886	60	,000

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors