



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras
públicas de una entidad del sector justicia - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Villanueva Caceres, Alejandro (orcid.org/0000-0002-2969-8014)

ASESORES:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Al recuerdo de mis padres que me motiva a ser mejor cada día.

A mi esposa Elisabed por el apoyo y comprensión que me brindó al haber dedicado tiempo a esta maestría.

A mis sobrinos y hermanos quienes siempre están en mi corazón pese a la distancia.

Agradecimiento

A la magister Oscanoa quien, como asesora, me brindó la guía y apoyo para culminar este trabajo que representa un paso más en mi proyecto de vida profesional.

A los ingenieros civiles y arquitectos del área de infraestructura de las entidades del sector justicia por la labor que realizan, muchas veces invisibilizada.

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILLANUEVA CACERES ALEJANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector Justicia - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALEJANDRO VILLANUEVA CACERES DNI: 29730585 ORCID: 0000-0002-2969-8014	Firmado electrónicamente por: AVILLANUEVACA70 el 04-08-2023 23:27:18

Código documento Trilce: TRI - 0640753



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector Justicia - 2023", cuyo autor es VILLANUEVA CACERES ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOVA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 08-2023 07:14:24

Código documento Trilce: TRI - 0640754

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de originalidad del autor	iv
Declaratoria de autenticidad del asesor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Frecuencia y porcentajes de la variable 1 «teletrabajo» y sus dimensiones</i>	22
Tabla 2 <i>Frecuencia y porcentajes de la variable 2 «satisfacción laboral» y sus dimensiones</i>	23
Tabla 3 <i>Coefficiente de correlación de las variables teletrabajo y satisfacción laboral</i>	25
Tabla 4 <i>Coefficiente de correlación entre la dimensión “cultura organizacional” y la variable satisfacción laboral</i>	26
Tabla 5 <i>Coefficiente de correlación entre la dimensión “herramientas tecnológicas” y la variable satisfacción laboral</i>	27

Resumen

El propósito de esta investigación fue establecer la conexión entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia en el año 2023. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y un nivel correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por todos los colaboradores de la gerencia de obras públicas de la entidad seleccionada, y se tomó una muestra de 40 trabajadores a quienes se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable en estudio, mediante la técnica de la encuesta. Los resultados de los análisis de datos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.880, lo que indica una fuerte relación positiva entre el teletrabajo y la satisfacción laboral. Esto sugiere que cuanto más se implementa el teletrabajo, mayor es el grado de satisfacción laboral de los trabajadores. Además, se confirmó el mismo grado de relación positiva fuerte entre las dimensiones cultura organizacional (0.836) y herramientas tecnológicas (0.777) de la variable teletrabajo con la variable satisfacción laboral, en concordancia con los objetivos específicos del presente estudio, comprobándose las hipótesis planteadas.

Palabras clave: Teletrabajo, satisfacción laboral, trabajo no presencial.

Abstract

The main purpose of this research was to establish the connection between teleworking and job satisfaction in the public works management of an entity in the justice sector in the year 2023. The study adopted a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design and a correlational level. The study population consisted of all employees of the public works management of the selected entity, and a sample of 40 workers was taken to whom two questionnaires were applied, one for each variable under study, using the survey technique. The results of the data analysis showed a Pearson correlation coefficient of 0.880, indicating a strong positive relationship between telecommuting and job satisfaction. This suggests that the more teleworking is implemented, the higher the degree of job satisfaction of workers. Furthermore, the same degree of strong positive relationship was confirmed between the organizational culture (0.836) and technological tools (0.777) dimensions of the teleworking variable with the job satisfaction variable, in accordance with the specific objectives of this study, verifying the hypotheses proposed.

Keywords: *Telework, teleworking, telecommuting, job satisfaction.*

I. INTRODUCCIÓN

El COVID-19 fue un catalizador para la implementación del teletrabajo dentro del marco de la administración gubernamental pero, aunque las normas emitidas indican que tal modalidad laboral puede ser aplicada de manera transversal, existen funciones de cierto tipo de trabajadores como los profesionales del rubro de la construcción, que les dificulta el acogerse a dicha modalidad; esta situación requiere que se conozca la conexión entre la satisfacción laboral (en adelante SL) y el teletrabajo.

En una investigación española, Benavides y Silva (2022) definieron el teletrabajo como el trabajo realizado en casa por medio de equipos electrónicos; asimismo, señalaron que el teletrabajo no crea nuevas ocupaciones ya que solamente presenta una forma diferente de plantear el trabajo para las labores que tienen tareas que se pueden ejecutar virtualmente. Además, en su investigación determinaron que el teletrabajo ofrece amplias ventajas, pero también significativas desventajas que podrían afectar positiva o negativamente a la salud del teletrabajador por lo que concluyeron que la regulación del teletrabajo es un componente importante en la economía digital y debe ser tratado como un problema global.

Sin embargo, pese a las facilidades establecidas normativamente para la adopción del teletrabajo en la mayoría de países, hay estudios como el de Ramírez y Hernández (2019) que concluyeron que, desde la perspectiva colombiana, en las políticas públicas de cada país se debe tener en cuenta, de manera general, que el teletrabajo es una herramienta que no está diseñada para todo tipo de actividades ni profesiones.

Desde Argentina, Gómez y Del Águila (2020) tuvieron igual parecer pues señalaron que, a diferencia de otras áreas donde las posibilidades de implementar el teletrabajo han sido relativamente fáciles, las actividades inherentes a la construcción se han visto restringidas de manera importante limitándose a actividades de planificación y de logística como la adquisición de insumos.

En ese sentido, Del Cueto et al. (2021) comentaron que, pese a que las administraciones se vieron obligadas a dar un paso gigante en la implementación acelerada del teletrabajo, las Oficinas de Gestión de Proyectos aún tienen una insuficiente implementación de dicha modalidad en las administraciones públicas en España.

Al respecto Felstead y Henseke (2017) evaluaron críticamente la suposición de que a más teletrabajo más beneficios tanto para los empleadores como para los empleados. Sobre la base de un análisis de los datos oficiales del mercado laboral en Inglaterra, encontraron que solo un tercio del incremento del trabajo remoto puede explicarse por factores de composición como el movimiento hacia la economía del conocimiento, el crecimiento del empleo flexible y las respuestas organizacionales al cambio demográfico constituida por la fuerza de trabajo ocupada. Estos autores señalaron también que, si bien el trabajo remoto se asocia con un mayor compromiso organizacional, satisfacción laboral y bienestar relacionado con el trabajo, estos beneficios se obtienen a costa de la intensificación del trabajo y de una mayor incapacidad para desconectarse digitalmente.

En Perú, de acuerdo con la Ley 30036, el teletrabajo se definió como una forma especial de prestar servicios, caracterizada principalmente por la ausencia física del trabajador en la entidad con la que tiene una relación laboral, y por el uso de las TIC. Posteriormente, se promulgó la Ley 31572 con el propósito de regular el teletrabajo en los sectores privado y público; esta norma contiene mayor detalle que su predecesora pues ya establece obligaciones tanto para el teletrabajador como para el empleador, así como infracciones a aplicar a las empresas que incumplan sus disposiciones afectando al trabajador que se acoja a ella.

Al respecto, Morán et al. (2022) señalaron que, según el módulo de teletrabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hasta inicios del año 2017 había 648 teletrabajadores en el país, para el 2020 éstos se incrementaron a 2,200, y con la llegada de la pandemia en julio de 2020 dicho número ascendió a 220,000. Los hallazgos encontrados en este estudio, desde la perspectiva académica, contribuyen a la generación de conocimiento pudiendo abrir nuevas

líneas de investigación con áreas como: el síndrome visual informático, problemas de ergonomía, estrés y SL, como impactos del teletrabajo.

En su investigación, Vásquez (2019) precisó que en el sector público peruano existía poco avance en la implementación del teletrabajo pues sólo dos entidades habían aplicado programas piloto de teletrabajo debido a que las entidades públicas no estaban considerando como parte de sus metas institucionales el desplegar puestos de trabajo o identificar puestos existentes que pudieran ser aplicables al teletrabajo. Asimismo, señaló que las entidades públicas cuentan con diferentes niveles de equipamiento tecnológico, siendo principalmente aquellas que están lejos de la capital las que tienen un equipamiento tecnológico exiguo y con limitado crecimiento, además de no contar con el presupuesto suficiente para invertir en una renovación tecnológica necesaria para implementar dicha modalidad laboral.

En Perú, son los trabajadores de las gerencias de obras públicas (unidades orgánicas con diferentes denominaciones, pero similares funciones en cada entidad) los que, pese a tener disponible la modalidad del teletrabajo tienen dificultades para acogerse a ella debido a que un porcentaje importante de los trabajadores de dichas gerencias son profesionales de la construcción cuyo trabajo tiene una peculiaridad: requiere de la presencialidad.

Finalmente, respecto al teletrabajo es menester rescatar lo precisado en la investigación realizada por Oviedo y Vásquez (2014) donde lo consideró una estrategia de motivación con la salvedad de que no todos los colaboradores tienen las aptitudes para realizar teletrabajo, pues necesitan de una disposición positiva frente a los cambios y de autocontrol para evitar las distracciones cuando labore desde su hogar (siestas, labores domésticas, pasear, temas académicos, entre otros) ante la falta de vigilancia y supervisión directa propia del trabajo presencial.

Por tanto, el problema general de la investigación fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023?. En ese sentido, los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector

justicia?; y, b) ¿Cuál es la relación del uso de las herramientas tecnológicas con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia?.

La justificación teórica de esta investigación consistió en proporcionar información actualizada sobre la conexión entre el teletrabajo y la SL, ya que la mayoría de las investigaciones se focaliza en la transversalidad de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública sin distinciones entre las diversas profesiones. Asimismo, esta investigación contribuirá al desarrollo del conocimiento y con ello a nuevas investigaciones sobre la problemática planteada. La justificación práctica estuvo referida a que los frutos académicos de esta investigación permitirán a los funcionarios de una entidad del sector justicia disponer con información actualizada para contribuir con una óptima implementación y gestión de esta modalidad de trabajo en las gerencias de obras públicas de dicha entidad y de otras del interior del país. Por último, la justificación metodológica consideró que los instrumentos usados en la presente investigación pueden ser empleados completamente o como antecedente en nuevas investigaciones relacionadas con la problemática expuesta.

El objetivo principal de esta investigación fue: Determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023. Asimismo, los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia; y, b) Determinar la relación entre el uso de las herramientas tecnológicas y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

La hipótesis general de la investigación fue: El teletrabajo se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023. En ese sentido, las hipótesis específicas fueron: a) La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia; y, b) El uso de herramientas tecnológicas se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto global, Reyes S. (2022) realizó una investigación con el propósito de examinar si el teletrabajo afectaba la SL de los empleados de una organización, teniendo en cuenta aspectos como la falta de capacitación, desequilibrio entre vida laboral y personal, entre otros; también se buscaron posibles mejoras en los niveles de satisfacción al implementar esta modalidad laboral. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal; los datos se obtuvieron mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de cuarenta y tres colaboradores. Los resultados revelaron que el 77% de los teletrabajadores se mostraron satisfechos, lo que llevó a concluir que la adopción de esta nueva forma de trabajo puede generar beneficios tanto para los trabajadores, los empleadores y la empresa en general, siempre y cuando ésta proporcione los equipos necesarios para llevar a cabo el teletrabajo y que los colaboradores reciban la capacitación adecuada para desempeñar sus actividades de manera eficiente desde sus hogares.

Para que el trabajo que se desarrolla fuera de la infraestructura física de la organización se considere teletrabajo, según Brunelle y Fortin (2021) éste debe ocupar por lo menos la mitad de la jornada laboral; esta investigación, justificada en la teoría de la autodeterminación, buscó comprender la dinámica que subyace al efecto del teletrabajo en la SL de los empleados y fue llevada a cabo en una organización con un programa formal de teletrabajo mediante un cuestionario en línea completado por 448 encuestados. Las conclusiones derivadas del estudio del modelo de ecuación estructural evidenciaron que el teletrabajo satisface de manera más efectiva las demandas psicológicas de autonomía, competencia y relación de los trabajadores; asimismo, se observó un efecto positivo en cómo estas necesidades psicológicas se relacionan con la SL de los empleados. Estos hallazgos respaldan la noción de que la satisfacción de las necesidades psicológicas opera de manera distinta para los teletrabajadores en comparación con aquellos empleados que trabajan en oficinas.

En su investigación, Macías (2022) se propuso evaluar el impacto del teletrabajo en la SL de los empleados de una empresa privada. Este estudio tuvo

un enfoque cuantitativo y se enfocó en aspectos descriptivos y correlacionales. Participaron en él los veintitrés trabajadores que pertenecían a la empresa sujeta a la investigación, lo que implicó un muestreo censal. Para medir el teletrabajo y la SL, se utilizaron dos cuestionarios. Mediante análisis estadístico, se encontró que existía una correlación moderada entre el teletrabajo y la SL de los colaboradores encuestados. Por lo tanto, se concluyó que a medida que aumentaba el grado de teletrabajo, también aumentaba la SL de los colaboradores en la empresa que se estudió.

La investigación de Hinojosa et al. (2023) se realizó con la finalidad de entender el impacto del teletrabajo en la SL de docentes de ambos sexos mientras impartían clases a distancia en el transcurso del aislamiento social debido a la COVID-19. Para ello se analizaron las diferencias que podrían existir entre mujeres y hombres haciendo uso de encuestas aplicadas a docentes de nivel superior en México. Los resultados obtenidos destacaron que los recursos, la autonomía y el equilibrio entre vida y trabajo son características específicas del teletrabajo presentes tanto en docentes masculinos como femeninos; además, estas particularidades explicaron la SL general que manifestaron aquellos que enseñaron de manera remota. Asimismo, se identificaron disimilitudes entre mujeres y hombres en cuanto a autonomía, equilibrio entre vida y trabajo, y SL en general. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, con el propósito de analizar las experiencias laborales de los docentes durante el confinamiento social ocasionado por la pandemia. El estudio buscó diferenciar estas experiencias según el género de los docentes, basándose en sus percepciones durante ese período.

Niebuhr et al. (2022) desarrollaron un estudio con la premisa de que el trabajo desde casa se ha convertido en algo usual para muchas personas en todo el mundo. Pero, ¿bajo qué circunstancias el trabajar desde casa es beneficioso y desde cuándo aumenta los daños a la salud?. El propósito de su investigación fue indagar acerca del impacto de las particularidades del trabajo desde casa, en la salud (evaluando la capacidad de trabajo y las manifestaciones físicas y psicológicas asociados al estrés) y la SL entre los oficinistas alemanes. El estudio fue cuantitativo y se basó en datos de una encuesta de panel en toda Alemania con

5119 empleados de diferentes industrias. Usando regresiones múltiples se encontró que la funcionalidad del equipamiento tecnológico en el hogar tiene consecuencias positivas en la salud de los empleados (es decir, capacidad para trabajar, síntomas relacionados con el estrés) y la SL. La cantidad semanal porcentual del trabajo desde casa influyó en los síntomas vinculados con el estrés, es decir, un mayor número de horas de trabajo semanal desde casa se asoció con más síntomas relacionados con el estrés; este hecho, influye negativamente en la SL. Por otro lado, el sentimiento de mayor autonomía conduce a la aparición de impactos positivos en la SL de los colaboradores. Sus efectos brindan puntos de partida para las intervenciones e indican la necesidad de regulaciones legales para el trabajo desde casa.

Según Nadeau (2022) la pandemia de COVID-19 hizo que administrar el teletrabajo fuera un problema de gran escala para decenas de millones de empleados que trabajan en organizaciones a nivel mundial. El problema que enfrentan los líderes y gerentes organizacionales es la necesidad de mejores prácticas para implementar y desarrollar el teletrabajo en los empleados de una manera que se instituya un ambiente en el que los trabajadores consigan desempeñar sus funciones sintiéndose respetados y apoyados. El propósito de su estudio cuantitativo fue examinar las prácticas y comportamientos de liderazgo que los teletrabajadores perciben como relacionados con condiciones satisfactorias de teletrabajo. Se utilizaron encuestas para recopilar datos de ciento veintiocho teletrabajadores en la industria aeroespacial sobre su SL, actitudes sobre el teletrabajo, el impacto del teletrabajo en sus vidas personales, los comportamientos y acciones de sus supervisores e interacciones con compañeros de trabajo. Los frutos de este estudio mostraron que la satisfacción de los teletrabajadores estaba relacionada con saber dónde se encontraban con los gerentes, tener líderes que entendieran sus problemas y necesidades laborales, ser reconocidos por su potencial, tener una relación sólida con los líderes, sentirse como si estuvieran en el bucle en términos de información, y percibir que la organización está dispuesta a extenderse para ayudarlos a realizar su trabajo.

En la esfera nacional, Reyes (2020) desarrolló una investigación cuya finalidad fue reconocer la conexión que hay entre el teletrabajo y la SL. Dicha

investigación fue del tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional con corte transversal. El universo fue de sesenta y un trabajadores administrativos siendo la muestra el mismo número de trabajadores. Se recopiló la información mediante encuestas utilizando cuestionarios como instrumento. Los resultados obtenidos demostraron una sólida correlación positiva entre el teletrabajo y la SL, lo que indica que la implementación del teletrabajo mejoró notablemente la SL de los colaboradores en el grupo de estudio.

La investigación de Baca y Cebberos (2021) tuvo como finalidad determinar el grado de relación que existe entre el teletrabajo y la SL en empresas que realizan consultorías en el ámbito de la tecnología, de manera preferencial en aquellas afiliadas a la Asociación Peruana de Software y Tecnologías, durante la pandemia COVID-19, en la zona de Lima Metropolitana. Su investigación fue de enfoque cuantitativo, con alcance correlacional y de diseño no experimental. La muestra se encontró conformada por 364 colaboradores de las organizaciones en ese momento activas y adscritas a la referida asociación. Con la finalidad de conseguir la información necesaria, se desarrolló un cuestionario conformado por treinta y cinco preguntas. Como resultado de esta investigación se estableció que hay una importante conexión entre el teletrabajo y la SL en los empleados de las referidas empresas.

Ángel (2022) realizó una investigación cuya finalidad fue conocer la conexión existente entre el teletrabajo y la SL en el personal administrativo de una universidad peruana en 2021. Su hipótesis planteaba una conexión importante entre estas dos variables en dicho centro de estudios. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, específicamente del tipo básico con nivel correlacional, adoptando un diseño no experimental con corte transversal. La población estudiada consistió en doscientos cincuenta trabajadores, de los cuales una muestra de ciento trece trabajadores no docentes fue seleccionada mediante un muestreo probabilístico finito. Se empleó una encuesta como método de recolección de datos, utilizando un cuestionario como instrumento. Finalmente, se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva significativa, con un nivel fuerte, entre el teletrabajo y la SL de los empleados administrativos de la referida universidad.

Guisado y Montoya (2021) desarrollaron un estudio con la finalidad de examinar la influencia del teletrabajo en la SL de los trabajadores de la Defensa Pública del Callao. El enfoque de su estudio fue cuantitativo, con un diseño aplicativo no experimental y correlacional transversal, haciendo uso del instrumento cuestionario para una muestra de sesenta y cinco trabajadores. El resultado comprobó que existe un nivel importante de correlación positiva entre la SL y la conciliación familiar/laboral, así como con la salud/ bienestar de los empleados de dicha entidad; asimismo, se determinó la existencia de una muy alta correlación positiva entre la SL y la productividad. Los resultados de su investigación evidenciaron que existe una correlación positiva moderada entre el teletrabajo y la SL de los trabajadores de la Defensa Pública del Callao.

Aguilar et al. (2021) realizaron una investigación en la que analizaron a un conjunto de trabajadores de Perú que, debido a la pandemia por la COVID-19, han teletrabajado desde sus hogares. Se estudió a los colaboradores forzados independientemente de la manera en que lo hayan sido; es decir, se estudió a aquellos colaboradores que tuvieron que teletrabajar sin que haya sido su decisión hacerlo. Se realizó un análisis cuantitativo del fenómeno del teletrabajo obligado, empleando un enfoque basado en la recopilación de datos mediante encuestas, las mismas que se utilizaron para obtener información relevante sobre el desempeño laboral, así como para explorar variables fundamentales como el equilibrio entre trabajo y familia, la SL y el agotamiento laboral. Además, se efectuó un análisis cuantitativo con el fin de examinar la relación entre los trabajadores que se ven obligados a teletrabajar y aquellos que lo hacen de manera voluntaria. El diseño de la muestra se centró en la población de trabajadores que realizan teletrabajo en Perú, logrando obtener una muestra representativa compuesta por trescientos cincuenta individuos en el mes de noviembre de 2020. Los principales resultados resaltan un alto nivel de correlación negativa entre el teletrabajo obligado y el rendimiento laboral sin encontrarse evidencia de una conexión entre el teletrabajo obligado y el agotamiento laboral en general. No obstante, los datos demostraron que las mujeres se ven más afectadas en comparación con los hombres, observándose niveles más elevados de agotamiento laboral en las mujeres que se ven forzadas a teletrabajar.

Bardales y Lopez (2022) llevaron a cabo un estudio con el propósito de examinar la conexión entre la SL y el trabajo remoto en la gerencia de gestión electoral de la ONPE de Lima. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, siendo de tipo descriptivo, diseño no experimental correlacional y corte transversal. Se empleó una encuesta como instrumento, la cual se administró a 45 empleados. Los resultados revelaron un coeficiente correlacional de 0.790, lo que indica la existencia de una fuerte relación positiva entre la SL y el trabajo remoto en la gerencia de gestión electoral de la entidad estudiada.

La investigación de Puscan (2022) tuvo el objetivo de examinar la relación entre el teletrabajo y la SL del personal administrativo del Distrito Fiscal de Amazonas. El enfoque utilizado en este estudio fue cuantitativo, con un diseño correlacional y se enmarcó dentro del nivel descriptivo no experimental. La muestra consistió en 39 colaboradores seleccionados específicamente para desempeñar sus labores de forma remota en la Gerencia Administrativa de dicha entidad. Para analizar los datos recopilados, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados arrojaron una correlación positiva alta, lo que llevó a la conclusión de que a medida que se incrementa la adopción del teletrabajo, también aumenta el nivel de SL del personal en cuestión

En su investigación Gonzales (2021) se propuso examinar la relación entre el trabajo remoto y la SL en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura. Con el fin de lograr este objetivo, adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó un tipo de diseño correlacional con corte transversal, el cual no implicaba manipular variables, sino simplemente observarlas en un momento determinado. Para obtener la información, aplicó una encuesta a 46 colaboradores pertenecientes a la institución mencionada. Los resultados de su estudio revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.450, lo que indica una correlación positiva de magnitud media entre las variables bajo estudio. En conclusión, su investigación sugiere que existe una relación significativa entre el trabajo remoto y la SL en el contexto de dicha entidad.

En su estudio Obregón (2022) tuvo el objetivo de examinar la relación entre el teletrabajo y la SL de los colaboradores de un Centro de Atención ubicado en

Lima y perteneciente al Sistema Nacional de Pensiones durante el año 2021. Para lograr ello, adoptó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado y se empleó un diseño descriptivo correlacional de corte transversal, evitando la manipulación experimental de variables. La muestra utilizada en el estudio fue censal, abarcando la totalidad de los 39 colaboradores del mencionado centro. Los resultados del análisis estadístico demostraron una relación positiva moderada entre el teletrabajo y la SL, reflejada por un coeficiente de correlación de 0.546. En resumen, los hallazgos de esta investigación sugieren que un incremento en la implementación del teletrabajo se asocia con un aumento en la SL de los colaboradores de la referida entidad pública.

Barreto (2021) realizó una investigación con el objetivo de examinar la relación entre el teletrabajo y la SL de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura. En esta investigación se empleó un enfoque aplicado y se adoptó un diseño no experimental de corte transversal, donde se incluyó a todos los 29 colaboradores de la población en calidad de muestra, conformando así un muestreo censal. La recolección de datos se llevó a cabo mediante el uso de dos cuestionarios, y posteriormente se aplicó el análisis estadístico para calcular el coeficiente de correlación de Spearman, el cual arrojó un valor de 0.584. Este resultado evidenció una correlación estadísticamente significativa entre el teletrabajo y la SL. En resumen, el estudio concluyó que a medida que se incrementa el nivel de teletrabajo, también aumenta la SL.

En relación a la dimensión herramientas tecnológicas de la variable teletrabajo, Chaparro (2022) realizó un estudio con el objetivo de identificar su influencia en la SL de docentes de una facultad de ingeniería de una universidad de Piura para lo cual empleó un enfoque mixto con diseño no experimental de corte correlacional causal, para ello incluyó a todos los 28 docentes nombrados de la población en calidad de muestra, conformando así un muestreo censal. El levantamiento de información se llevó a cabo mediante el uso de una encuesta y mediante la aplicación del análisis estadístico determinó un nivel de correlación de 0.834 el cual evidenció una correlación fuerte entre las herramientas tecnológicas y la SL lo que significa la existencia de una influencia directa.

Respecto al teletrabajo, Llamosas (2015) definió a su teoría como una modalidad de ejecución de actividades laborales vinculadas a la no presencialidad del trabajador conservando la misma remuneración y haciendo uso de instrumentos tecnológicos y electrónicos; asimismo, la define como una novísima manera de trabajar que mezcla diversas políticas corporativas basadas en la mejora y logro de los objetivos que va de la mano con el manejo de instrumentos tecnológicos. Esta teoría es considerada de tipo laboral porque consiste principalmente en la realización de las actividades remuneradas de la empresa aplicando el manejo de TIC para la comunicación entre el colaborador y la entidad sin la obligación de su asistencia física en las instalaciones de la organización. Finalmente, se precisó que el teletrabajo no es conceptualizado como una profesión, pues actividades como las labores de un centro de llamadas están naturalizadas de manera digital desde su tipificación.

El modelo teórico de Palma (1999) sobre la SL se sustenta en que el factor psicológico en las entidades es uno de los asuntos de investigación más nuevos y de importancia en cualquier empresa; a pesar de ello, se tiene limitaciones debido a que hay escasas herramientas de medición que permitan determinar la relevancia del elemento humano en una entidad. Es por ello que afirma que la SL es un elemento de alta importancia en cualquier entidad ya que posibilita la interpretación de la conducta de un colaborador frente a las tareas encomendadas.

Viamontes y García (2010) en una aproximación teórica señalaron que desde un enfoque de igualdad se afirma que la SL es el resultado de la equiparación entre la contribución realizada por el colaborador a la labor encomendada versus el producto alcanzado. En ese sentido, se plantea que la satisfacción o insatisfacción de los empleados se basa en el equilibrio que establecen entre su aporte laboral, las recompensas que reciben y la comparación con otros colegas en la organización donde trabajan. Por otro lado, el enfoque de las expectativas afirma que la SL se origina a partir de las diferencias percibidas por cada persona entre la percepción de su contribución en el trabajo y los beneficios reales obtenidos por desempeñar dichas tareas. En conclusión, el autor argumenta que estos enfoques son complementarios y ofrecen una visión global y completa de la SL como una manifestación psicosocial dentro de la sociedad.

Respecto de las definiciones de cada variable se tiene que la Organización Internacional del Trabajo (2016) define al teletrabajo como una forma de organizarse en el ámbito laboral caracterizada porque se desarrolla fuera de las instalaciones físicas del centro de trabajo y porque no hay interacción física con los demás compañeros, siendo las TIC las facilitadoras de la comunicación.

Según Lakshmi et al. (2017) el teletrabajo se define como el desarrollo de las labores vinculadas a su función desde ubicaciones remotas con ayuda de las TIC. Esta modalidad de trabajo se caracteriza en que, a desemejanza del modelo tradicional, la prestación del servicio no se da forma presencial. En ese sentido, Lier et al. (2012) define que el teletrabajo es una modalidad laboral caracterizada por los horarios flexibles para los trabajadores siendo que éstos pueden realizar sus labores fuera de la organización o empresa.

Agudo (2014) propuso las siguientes dimensiones para el teletrabajo: a) Cultura organizacional, donde se tiene en cuenta el compromiso, la comunicación, el desempeño y el conocimiento; b) Herramientas tecnológicas, que considera a los instrumentos de comunicación digital y videoconferencias; c) Optimización de procesos, referida a los métodos de planificación, coordinación, organización, seguimiento y evaluación; y, d) Capacitación, referida a la selección de los participantes a incluirse así como el tiempo, la satisfacción y la asistencia.

La SL según Robbins (1998) es el reconocimiento que el servidor posee hacia su propio trabajo; es decir, el trabajador más satisfecho es aquel que se siente contento en su trabajo. En ese sentido, Vallejo (2010) conceptualiza a la SL como la postura, sustentada en los ideales y principios, que tiene un trabajador respecto de su propia labor. Asimismo, para Ubillús y Llanos (2018) la SL es la concepción propia, con influencia emocional, con la que cada individuo hace frente al trabajo, pero también determinada por otras circunstancias como las conductuales.

Según Palma (1999) la SL, como variable de esta investigación, presenta las dimensiones siguientes: a) Condiciones físicas y/o materiales, vinculadas a las condiciones materiales o situación de la infraestructura donde se desarrollan sus labores consuetudinarias, situaciones que son condicionantes para el desarrollo de tales labores; b) Beneficios laborales y/o remunerativos, referida al grado de

satisfacción del trabajador generado por la recompensa económica ordinaria o extraordinaria que recibe como estipendio por el quehacer realizado; c) Políticas administrativas, relacionada con el grado de conformidad del colaborador en relación a las directrices internas de la organización emitidas con la finalidad de reglamentar el vínculo laboral y siempre referida de manera directa con el colaborador; d) Relaciones sociales, basada en el grado de satisfacción del trabajador frente a la interacción con sus pares de la empresa con los cuales se reparte el trabajo consuetudinario; e) Desarrollo personal, basada en las facilidades con las que el trabajador cuenta para realizar tareas relevantes que lo lleven a su autorrealización; f) Desempeño de tareas, referida a la valoración que el colaborador asigna a las actividades diarias que realiza en la organización donde labora; g) Relación con la autoridad, referida al reconocimiento que el colaborador atribuye a la relación que tiene con su jefe directo vinculada a las tareas cotidianas que desarrolla.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

Es de tipo básico, conocida además como pura o teórica, caracterizada por originarse en el marco teórico siendo el tipo de investigación que permite adquirir nuevos conocimientos a través de la revisión de investigaciones científicas realizadas con anterioridad (Miller y Salkind, 2002).

Enfoque de investigación

Es cuantitativo debido a que se fundamentó en teorías e investigaciones previas y se utilizaron datos numéricos producto de mediciones realizadas mediante encuestas (Rahi, 2017).

Diseño de investigación

Es no experimental debido a que no implicó una manipulación intencional de las variables; en cambio, se analizaron en su contexto natural. Asimismo, se llevó a cabo un diseño transversal, que permitió examinar la relación entre dos variables en un punto específico del tiempo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En esta investigación se empleó el método hipotético – deductivo que supone que las hipótesis cumplen una condición formal (consistencia) y una condición material (contrastabilidad) y se ha contrastado las mismas con la observación (Casas, 2007).

Nivel de investigación

Esta investigación es correlacional debido a que midió el grado de correspondencia presente en las dos variables para luego, cuantificando y analizando la vinculación, conocer la relación existente (Crano et al., 2014).

3.2 Variables y operacionalización

V1: Teletrabajo

Definición conceptual: Es aquel que se realiza fuera de las instalaciones de la organización, haciendo uso de herramientas tecnológicas para ejecutar, desde cualquier lugar y en cualquier momento, las labores inherentes al trabajador prescindiéndose de su presencia en las oficinas de la organización (Agudo, 2014).

Definición operacional: La evaluación de la variable se realizó por medio del análisis de los resultados de la aplicación de un cuestionario de 20 ítems a los trabajadores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia; para este análisis se consideraron dos dimensiones de estudio: cultura organizacional y herramientas tecnológicas.

Los indicadores de la dimensión cultura organizacional fueron: compromiso, comunicación, conocimiento, desempeño y normatividad interna. Y los indicadores de la dimensión herramientas tecnológicas fueron: conocimiento y habilidad, equipos informáticos, herramientas de comunicación asincrónica y sincrónica, así como el nivel de uso laboral.

Para el proceso de medición se utilizó la escala ordinal de Likert con los valores: muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y muy de acuerdo. Esta escala permitió medir la percepción de los colaboradores cuando participaron de la aplicación del cuestionario.

V2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es la postura que el colaborador tiene hacia el trabajo que realiza, frente al reconocimiento de la organización y frente a su propia perspectiva sobre el producto logrado (Lee y Chang, 2008).

Definición operacional: La evaluación de la variable se hizo por medio de la aplicación de un cuestionario de 16 ítems a los colaboradores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia; para dicho análisis se consideraron cinco dimensiones de estudio: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, desarrollo personal,

desempeño de tareas, y relación con la autoridad (definidas en el capítulo II). Los indicadores de estas cinco dimensiones fueron: dotación de materiales, comodidad en el lugar de trabajo, beneficios, remuneración, reconocimiento, cantidad de tareas asignadas y nivel de supervisión.

Como escala de medición se utilizó la escala ordinal de Likert con los valores: muy en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y muy de acuerdo. Esta escala permitió medir la percepción de los colaboradores cuando participaron de la aplicación del cuestionario (Göb et al., 2007).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

O universo, es el conjunto de todos los individuos que coinciden con determinadas características (Singh, 2014). La población que fue materia de investigación estuvo conformada por todos los 45 colaboradores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia en el año 2023.

- **Criterios de inclusión:**

Los colaboradores asignados a la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia sin distinción de la modalidad de contratación.

- **Criterios de exclusión:**

Los colaboradores que se encontraban de vacaciones no fueron considerados como parte de la población, así como tampoco se consideró a aquellos que no aceptaron o que no dieron expresamente su consentimiento para participar en la presente investigación.

Muestra

Es un subgrupo de la población o universo que es de interés para la investigación y sobre la cual se recolectó la información pertinente que permitió realizar los análisis necesarios (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Siendo que para esta investigación se determinó una muestra de 40 trabajadores.

Muestreo

Es del tipo probabilístico porque se analizó y estudió una población usando la selección aleatoria en la cual, cada individuo tuvo la misma oportunidad de ser elegido que cualquiera de sus pares. Para obtener la muestra se hizo uso del muestreo aleatorio simple que consiste en elegir al azar a cada individuo (Vivanco, 2005).

La muestra fue delimitada haciendo uso de una fórmula vinculada a la población finita que posibilitó determinar una cantidad más pequeña de trabajadores respecto de la población establecida. El muestreo fue de tipo aleatorio simple porque todos los trabajadores de la gerencia en cuestión poseen las mismas características que se ha establecido en esta investigación y porque se usa siempre que el universo sea pequeño (Bairagi y Munot, 2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La recopilación de información para las dos variables se hizo a través de la técnica de la encuesta. Alan y Cortez (2018) señalaron que es la técnica de recopilación de información más utilizada por poseer mayor credibilidad debido a que permite recopilar, obtener, extraer y procesar datos de forma veraz. En ese mismo sentido Díaz (2016) precisa que la encuesta recaba la información que se requiere de una muestra elegida con la finalidad de sistematizarla, estandarizarla y transformarla en información útil con fines estadísticos.

Instrumentos

Para la recolección de información se hizo uso del cuestionario, uno para cada variable en estudio, siendo ambos elaborados por el investigador. Los instrumentos que se emplearon se desarrollaron a través de ítems vinculados a los indicadores los cuales, a su vez, estaban vinculados a las dimensiones de cada una de las dos variables; tal es así que el cuestionario de la variable teletrabajo incluye veinte ítems y para la variable SL se ha considerado dieciséis ítems.

Meneses y Rodríguez-Gómez (2011) señalaron que el cuestionario es la herramienta normalizada para la recopilación de información durante el trabajo de campo de investigaciones con enfoque cuantitativo, principalmente, en aquellas que usan la técnica de la encuesta. En otras palabras, es el instrumento que permite al científico social exponer una serie de interrogantes con el fin de recolectar datos organizados sobre una muestra de individuos haciendo uso del enfoque cuantitativo de las respuestas para explicar características de la población a la que pertenecen o comprobar estadísticamente las relaciones entre las variables que son del interés del investigador.

Validez y confiabilidad

La validez está referida a la fácil comprensión, a la relación lógica y a la importancia de cada uno de los ítems que conforman los instrumentos desarrollados, la cual se consiguió a través del criterio de juicio de expertos de tres profesionales con grado académico de magister, todos especialistas en el área organizacional, quienes empleando criterios de claridad, coherencia y relevancia precisaron que sí había suficiencia en los instrumentos y opinaron favorablemente sobre su aplicabilidad.

Se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose el valor de 0.828 para la primera variable y 0.791 para la segunda, estos valores confirmaron la confiabilidad de los instrumentos propuestos (Agbo, 2010).

3.5 Procedimientos

Una vez validados los instrumentos, de manera previa a su aplicación formal, se desarrolló una prueba piloto en 10 colaboradores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia. Para ello, se hizo uso de un formulario Google para las dos variables en estudio, recabándose la base de datos con las respuestas y mediante una hoja de cálculo medimos los resultados confirmándose la confiabilidad de los instrumentos propuestos.

De manera paralela, mediante el procedimiento de acceso a la

información pública (Ley N° 27806), una entidad del sector justicia proporcionó formalmente la población de su gerencia de obras públicas. Seguidamente, se solicitó la autorización del titular de dicha unidad orgánica para la aplicación de los dos instrumentos desarrollados para esta investigación en el total de individuos correspondientes a la muestra.

A continuación, se procedió a recopilar la información haciendo uso un formulario Google conteniendo los dos cuestionarios. El enlace de este formulario fue remitido vía correo electrónico a cada uno de los colaboradores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia. Se precisa que, antes de iniciar el llenado del formulario, se solicitó el consentimiento de cada uno de los colaboradores que participaron de la encuesta informándoseles también sobre la finalidad del empleo de ambos instrumentos.

Luego de las labores de recopilación de datos se continuó con la ejecución del procesamiento de la base de datos mediante una hoja de cálculo obteniéndose las tablas de frecuencias correspondientes, información a la que se aplicó la estadística para obtener los resultados requeridos.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de recopilada la información, para realizar el análisis descriptivo se obtuvo la base de datos para cada una de las dos variables. Luego, estos datos se tabularon con la finalidad de obtener las tablas de distribución de frecuencias de cada variable, así como por cada una de sus dimensiones, para seguidamente con dicha información calcular los porcentajes de incidencia en cada nivel dentro de los intervalos identificados (Manikandan, 2011).

En cuanto al análisis inferencial, considerando que la muestra es de 40 trabajadores, se usó la prueba de Shapiro-Wilk ($n \leq 50$) para determinar el tipo de prueba a utilizar: paramétrica o no paramétrica (González-Estrada y Cosmes, 2019).

Para ello se determinó las hipótesis de normalidad considerando una hipótesis nula y una hipótesis alterna. Asimismo, se determinó el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) y las condiciones de aceptación de las hipótesis de normalidad ($p - valor > \alpha$ y $p - valor \leq \alpha$).

Para realizar la prueba de normalidad se usó el software gratuito «jamovi» (Navarro y Foxcroft, 2019) determinándose un $p - valor > \alpha$ en ambas variables: $0.386 > 0.050$ para la variable teletrabajo y $0.254 > 0.050$ para la variable SL. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos resultados determinaron que para el análisis inferencial se hizo uso de pruebas paramétricas habiéndose elegido el R de Pearson para medir el grado de correlación (Hinkle et al., 2003) existente entre las dos variables: teletrabajo y SL.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación consideró, en su elaboración, los siguientes parámetros: el Código de Ética de la Universidad César Vallejo y la “Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa” vigente desde el 05 de abril de 2022. De igual modo, en el desarrollo del presente trabajo se respetó lo precisado en la “Guía de citación y referenciación” de las Normas APA 7^a edición habiéndose respetado la autoría científica y académica en el contenido de la presente investigación. Asimismo, esta investigación consideró la anonimidad de los participantes de la encuesta además de que su participación fue de forma voluntaria y consentida, además es preciso señalar que no hubo contacto ni comunicación de ninguna índole entre los encuestados y el investigador.

En ese sentido, también se consideraron el principio ético de beneficencia porque se busca promover el bienestar de las personas con los resultados de este trabajo así como se acató el consentimiento de las personas involucradas, el principio de no-maleficencia porque no se hizo ni generó daño alguno de manera intencionada a los colaboradores que participaron del estudio, principio de autonomía porque los participantes de las encuestas actuaron libre y conscientemente sin condicionantes respetándose su capacidad de autodeterminación, y el principio de justicia porque no existió ningún sesgo en la elección de los colaboradores que participaron de las encuestas pues todos tuvieron las mismas oportunidades de participar.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 1

Frecuencia y porcentajes de la variable 1 «teletrabajo» y sus dimensiones

Niveles	Teletrabajo		Cultura organizacional		Herramientas tecnológicas	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	15	37.5%	19	47.5%	18	45.0%
Medio	23	57.5%	18	45.0%	22	55.0%
Bajo	2	5.0%	3	7.5%	0	0.0%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 1 el 37.5% de los encuestados tiene una percepción alta o buena sobre la variable teletrabajo (variable 1) mientras que el 57.5% tiene una percepción media o regular; nótese que sólo el 5.0% de los encuestados tiene una percepción baja o mala sobre el teletrabajo.

Respecto de la dimensión cultura organizacional se advierte que la tendencia es la misma que la variable pues el 47.5% de los encuestados tiene una percepción alta sobre ella siendo casi el mismo porcentaje (45.0%) los que tienen una percepción media o regular; mientras que sólo el 7.5% considera que el nivel de cultura organizacional en su entidad es bajo o malo,

Asimismo, sobre la dimensión herramientas tecnológicas se observa que los resultados son similares a los de cultura organizacional siendo que 45.0% de los encuestados señala que tienen un conocimiento alto o bueno sobre el uso de ellas; en ese mismo sentido, un 55.0% señala tener un conocimiento medio o regular del uso de las herramientas tecnológicas. Nótese que nadie (0.0%) de los encuestados señaló que desconoce (nivel bajo) el uso de tales herramientas.

Se concluye, por tanto, que el 95% de los encuestados señaló tener una percepción entre regular y buena sobre la variable teletrabajo.

Tabla 2*Frecuencia y porcentajes de la variable 2 «satisfacción laboral» y sus dimensiones*

Niveles	Satisfacción laboral		Condiciones físicas		Beneficios laborales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	15	38%	20	50%	8	20%	15	38%	24	60%	18	45%
Medio	25	62%	15	37%	28	70%	21	52%	14	35%	15	37%
Bajo	0	0%	5	13%	4	10%	4	10%	2	5%	7	18%
Total	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%	40	100%

Del contenido de la tabla 2 se colige que el 100% de los encuestados tiene una percepción entre buena y regular sobre la variable SL en la gerencia de obras públicas de su entidad. Tal es así que el 38% señaló tener una percepción alta o buena sobre ella y el 62% de los encuestados afirmaron tener una percepción media o regular. Es importante notar que nadie señaló tener una percepción baja o mala sobre la SL en su unidad orgánica.

Respecto de las dimensiones de esta variable, 50% de los encuestados señalaron que las condiciones físicas y/o materiales tienen un alto nivel de relación con el teletrabajo, 37% señaló que dicha relación es de nivel medio, y sólo un 13% indicó la existencia de un nivel bajo o malo sobre dicha relación.

En cuanto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, sólo un 20% consideró la existencia de una relación entre tales beneficios con el teletrabajo mientras que el 70% afirma que dicha relación es de nivel medio o regular. Sólo el 10% considera que los beneficios laborales del teletrabajo son de nivel bajo.

Sobre la dimensión desarrollo personal el 38% considera que el mismo se da en un nivel alto o bueno en su área, un 52% señaló que tal desarrollo se da en un nivel medio o regular y sólo un 10% indicó un nivel bajo o malo para tal desarrollo.

Por lo que se refiere a la dimensión desempeño de tareas el 60% percibe que hay un alto nivel de igualdad entre sus labores presenciales o vía teletrabajo, sobre el mismo tópico un 35% indicó que sólo hay un nivel medio; mientras que

sólo un 5% considera que no hay igualdad entre las labores presenciales y el teletrabajo.

En cuanto a la dimensión de relación con la autoridad un 45% de los encuestados señaló que hay un alto nivel de equivalencia en el grado de exigencia de la supervisión de las modalidades presencial y teletrabajo, sobre el mismo tema un 37% indicó que el referido grado de exigencia sólo llega a un nivel medio o regular; mientras que un 18% considera que la supervisión en las modalidades presencial y teletrabajo no tienen el mismo nivel de exigencia.

Análisis inferencial

Contraste de hipótesis

Sobre la significancia se considerará lo siguiente:

$$\alpha = 1 - \text{nivel de confianza} = 1 - 0.95 = 0.05$$

Como regla de toma de decisiones se tendrá en cuenta lo siguiente:

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ se acepta H_0 y se rechaza H_a .

Si $p - \text{valor} \leq \alpha \Rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_a .

Tabla 3

Coefficiente de correlación de las variables teletrabajo y satisfacción laboral

Prueba de R de Pearson		Teletrabajo	Satisfacción laboral
R de Pearson	Teletrabajo	Coefficiente de correlación	1.000
		p-valor (sign)	<0.001
		n	40
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.880
		p-valor (sign)	<0.001
		n	40

Hipótesis general

H_0 : No existe relación entre el teletrabajo y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

H_a : Existe relación entre el teletrabajo y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

El resultado del p-valor (<0.001) es inferior a la significancia de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre el teletrabajo y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

Siendo el coeficiente de correlación de la prueba de R de Pearson de 0.880, entonces existe una correlación positiva fuerte (Akoglu, 2018) entre la variable teletrabajo y la variable SL lo cual significa que a mayor nivel de teletrabajo existe una mayor SL de los colaboradores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

Tabla 4

Coefficiente de correlación entre la dimensión “cultura organizacional” y la variable satisfacción laboral

Prueba de R de Pearson		Cultura organizacional	Satisfacción laboral
R de Pearson	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		p-valor (sign)	<0.001
		n	41
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.836
		p-valor (sign)	<0.001
		n	41

Primera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

H_a: Existe relación entre la cultura organizacional y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

El resultado del p-valor (<0.001) es inferior a la significancia de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la cultura organizacional y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

Siendo el coeficiente de correlación de la prueba de R de Pearson de 0.836, entonces existe una correlación positiva fuerte (Cohen, 1988) entre la dimensión “cultura organizacional” del teletrabajo y la variable SL lo cual indica que a una mayor cultura organizacional, en relación al teletrabajo, le corresponde una mayor SL de los colaboradores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

Tabla 5

Coefficiente de correlación entre la dimensión “herramientas tecnológicas” y la variable satisfacción laboral

Prueba de R de Pearson		Herramientas tecnológicas	Satisfacción laboral
R de Pearson	Herramientas tecnológicas	Coefficiente de correlación	1.000
		p-valor (sign)	<0.001
		n	41
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0.777
		p-valor (sign)	<0.001
		n	41

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación entre las herramientas tecnológicas y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

H_a: Existe relación entre las herramientas tecnológicas y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

El resultado del p-valor (<0.001) es inferior a la significancia de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre la cultura organizacional y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

Siendo el coeficiente de correlación de la prueba de R de Pearson de 0.777, entonces existe una correlación positiva fuerte (Schober, 2018) entre la dimensión “herramientas tecnológicas” del teletrabajo y la variable SL lo cual indica que a un mayor uso de las herramientas tecnológicas, en relación al teletrabajo, le corresponde una mayor SL de los colaboradores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

V. DISCUSIÓN

Habiendo sido el objetivo del presente estudio determinar la relación entre el teletrabajo y la SL en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023, luego de aplicados los instrumentos, se obtuvieron los resultados a través de la aplicación de métodos estadísticos los cuales permitieron aceptar las hipótesis general y específicas propuestas confirmando la existencia de una relación positiva entre ambas variables. Tal es así que, respecto de las variables teletrabajo y SL, se ha determinado la existencia de una correlación positiva fuerte evidenciada por el valor de 0.880 del coeficiente de correlación de la prueba R de Pearson, lo cual significa que a mayor nivel de teletrabajo existe una mayor SL por parte de los colaboradores de la unidad orgánica que fue materia de estudio.

Al respecto, el estudio realizado por Reyes S. (2022) usando una muestra similar pero en una organización privada, tuvo como propósito identificar la SL de los colaboradores que hayan aplicado al teletrabajo; tal es así que se determinó que 21% de ellos manifestaron estar insatisfechos; en cambio, en el presente estudio dicha percepción fue de solo 5%. Sin embargo, en ambos estudios se tuvo una correlación positiva alta (0.770 y 0.880) siendo la conclusión que el teletrabajo guarda una relación directa con la SL.

La investigación de Macías (2022) tuvo como objetivo determinar la incidencia de la variable teletrabajo en la SL de los colaboradores de una entidad privada de Ecuador habiendo obtenido, respecto de la percepción del teletrabajo, una frecuencia de 8.7% para el nivel medio y 87.0% para el nivel alto; estos resultados, en conjunto, son similares a los obtenidos en el presente estudio: 57.5% y 37.5% para los niveles medio y alto, respectivamente. En relación a la percepción de la variable SL, Macías obtuvo valores de 39.1% y 56.5% para los niveles medio y alto, resultados que, en conjunto, son similares a los obtenidos en el presente estudio: 62.0% y 38.0% para los niveles medio y alto, respectivamente. En cuanto al grado de correlación entre ambas variables, la investigación de Macías tiene resultados similares a los obtenidos en la presente investigación, tal es así que determinó que el teletrabajo y la satisfacción tienen una correlación positiva moderada debido a que el nivel de correlación entre las variables fue de 0.522 (Rho

de Sperman) apreciándose que el grado de correlación hallado en el presente estudio es mayor que el determinado por Macías ($0.880 > 0.522$).

Los resultados presentados son similares a los de la investigación de Reyes (2020) que fue desarrollada en una institución educativa de Trujillo en la cual se obtuvo, respecto de la percepción del teletrabajo, una frecuencia de 46.0% para el nivel medio y 54.0% para el nivel alto; estos resultados, en conjunto, son similares a los obtenidos en el presente estudio: 57.5% y 37.5% para los niveles medio y alto, respectivamente. En relación a la percepción de la variable SL, Reyes obtuvo valores de 38.0% y 62.0% para los niveles medio y alto, resultados que, en conjunto, son similares a los obtenidos en el presente estudio: 62.0% y 38.0% para los niveles medio y alto, respectivamente. En cuanto al grado de correlación entre ambas variables, la investigación de Reyes tiene resultados semejantes a los obtenidos en la presente investigación, tal es así que determinó que el teletrabajo y la satisfacción tienen una relación positiva fuerte debido a que el nivel de correlación entre las variables fue de 0.810 (R de Pearson) apreciándose que el grado de correlación hallado en el presente estudio es ligeramente mayor que el determinado por Reyes ($0.880 > 0.810$).

En el estudio desarrollado por Baca y Cebreros (2021) plantearon como objetivo identificar el nivel de relación existente entre el teletrabajo y la SL en empresas privadas vinculadas a consultorías tecnológicas por lo que, luego de ejecutados los instrumentos de recolección de datos, obtuvieron como resultado un coeficiente de correlación de 0.963 lo cual significa la existencia de una relación positiva muy alta entre las dos variables estudiadas. Comparando este resultado con el obtenido en la presente investigación se colige que la conclusión es la misma: existe una relación directa fuerte entre el teletrabajo y la SL aunque el coeficiente obtenido fue un poco menor (0.880).

El estudio realizado por Ángel (2022) tuvo como finalidad conocer la conexión entre el teletrabajo y la SL del personal administrativo de una universidad privada de Perú habiendo obtenido, respecto de la percepción del teletrabajo, una frecuencia porcentual positiva conjunta de 87.6%; este resultado es similar al obtenido en el presente estudio que fue de 95.0%. En relación a la percepción de

la variable SL, Ángel obtuvo un valor de 74.68%, resultado que en conjunto es inferior al obtenido en el presente estudio: 100.0%. En cuanto al grado de correlación entre ambas variables, el estudio de Ángel tiene resultados similares a los obtenidos en la presente investigación, siendo que determinó que el teletrabajo y la satisfacción tienen una correlación positiva fuerte debido a que el nivel de correlación entre las variables fue de 0.752 (Rho de Spearman) apreciándose que el grado de correlación hallado en el presente estudio es mayor que el determinado por Ángel ($0.880 > 0.752$) pero con la misma conclusión.

El estudio realizado por Guisado y Montoya (2021) tuvo como finalidad conocer el grado de influencia que hay entre la SL y el teletrabajo en los colaboradores de la Defensa Pública del Callao, en dicho estudio se determinó una correlación positiva moderada (Rho de Spearman de 0.429) por lo que estableció que el teletrabajo influye de manera favorable en la SL de los colaboradores de la institución materia de su estudio. Sin embargo, es importante precisar que la correlación hallada en el presente estudio fue positiva fuerte, es decir, de mayor significancia que la hallada en la investigación de Guisado y Montoya ($0.880 > 0.429$).

El mismo nivel de correlación positiva fuerte encontrado en el presente estudio (0.880) fue determinado por Bardales y Lopez (2022) en su investigación (0.790) que coincidentemente fue realizada también en una entidad gubernamental de Lima. Con una muestra de 45 trabajadores comprobaron que existe una relación positiva alta entre la SL y el trabajo remoto; dicha muestra es muy similar a la del presente estudio que fue de 40 colaboradores, estudio en el que se obtuvo también similares resultados. Asimismo, concluyeron que el beneficio de ahorro económico y de tiempo que permite el trabajo remoto conlleva a que los colaboradores se sientan satisfechos lo que repercute en la SL, situación que es concordante con el nivel de correlación determinado.

El estudio de Puscan (2022) reveló que el coeficiente de correlación de Pearson para las variables trabajo remoto y SL fue de 0.626 determinando como resultado una relación positiva alta, para ambas variables, en el personal administrativo del Distrito Fiscal de Amazonas del Ministerio Público. El resultado

obtenido en dicha investigación, realizada en la región Amazonas que geográficamente limita con Ecuador, es similar al resultado obtenido en el presente estudio que fue de 0.880, considerando que fue realizado en la capital del país. En el referido estudio se determinó, respecto de la implementación del trabajo remoto, que el 28.8 % tiene un nivel alto siendo este un resultado similar al de la presente investigación para el teletrabajo con un porcentaje de 37.5% que es un valor un poco más alto. En cuanto a la variable SL se tienen resultados diferentes, siendo de 64.1% la percepción alta en la entidad de Amazonas versus 38% para el mismo nivel alto, pero en la entidad de Lima.

En el ámbito nacional Gonzales (2021) en otra investigación, realizada en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, entidad ubicada en la Región Lima pero no en la zona Metropolitana, se determinó que el trabajo remoto se relaciona con la SL en un nivel positivo medio (coeficiente de correlación = 0.450) mientras que en la presente investigación ese nivel de relación fue positiva fuerte (coeficiente de correlación = 0.880). En aquel estudio el 47.2% de los encuestados calificó al trabajo remoto con un nivel alto mientras que en el presente estudio ese porcentaje fue de solo 37.5% para el mismo nivel alto; dicha diferencia es más marcada respecto de la calificación en el nivel bajo, pues este estudio obtuvo sólo 5.0% y aquel un valor de 34.6%. En cuanto a la variable SL se tiene las mismas diferencias, nivel alto de 48.3% y nivel bajo de 33.0% para aquel estudio versus 38.0% y 0.0% para los niveles alto y bajo, respectivamente, en el presente estudio.

Obregón (2022) realizó un estudio en el que evidenció la existencia de una relación positiva moderada (con un coeficiente de correlación de 0.546) entre las variables de teletrabajo y la SL de los colaboradores de un Centro de Atención de Lima del Sistema Nacional de Pensiones. La conclusión del estudio fue que un mayor nivel de teletrabajo se asocia con una mayor SL. Estos resultados concuerdan con los encontrados en el presente estudio, en el que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.880, lo que indica una relación positiva fuerte en relación con el objetivo general. En cuanto al objetivo específico relacionado con la dimensión de herramientas tecnológicas del teletrabajo con la SL, se encontró un coeficiente de correlación de 0.777, lo que indica una relación positiva fuerte. Sin

embargo, en el estudio de Obregón (2022) para la misma relación, se obtuvo un valor de 0.266, lo que llevó a la conclusión de que no existe una correlación entre lo tecnológico y la SL. Con respecto al otro objetivo específico vinculado a la relación de la dimensión de cultura organizacional del teletrabajo con la SL, en el presente estudio se encontró un coeficiente de correlación de 0.836, lo que sugiere una relación positiva fuerte. Este resultado es similar al obtenido por Obregón, que fue de 0.606, concluyendo que existe una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y el teletrabajo.

Barreto (2021) realizó una investigación con el propósito general de examinar la relación entre el teletrabajo y la SL de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura. En su estudio, encontró resultados similares a los del presente trabajo, identificando un coeficiente de correlación de 0.584 significando una conexión positiva moderada entre ambas variables. En el presente estudio, el valor del coeficiente de correlación fue de 0.880, lo que indica la presencia de una relación positiva fuerte entre el teletrabajo y la SL. En ambos casos, las conclusiones coinciden: a medida que aumenta el nivel de teletrabajo, también aumenta la SL.

En el trabajo de investigación realizado por Barreto (2021), se identificó un coeficiente de correlación de 0.559 que describe la relación entre la dimensión tecnológica del teletrabajo y la SL, reflejando una relación moderada positiva. En ese sentido, en el presente estudio al examinar la conexión entre la dimensión herramientas tecnológicas del teletrabajo y la SL se detectó un coeficiente de correlación de 0.777, indicativo de una relación positiva fuerte. No obstante, se observó una discrepancia significativa en los resultados respecto de la relación entre la dimensión cultura organizacional del teletrabajo y la SL, pues en el análisis llevado a cabo por Barreto (2021) se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.070, lo que sugiere la ausencia de una conexión entre ambas variables; en contraste, en el presente estudio durante el mismo análisis, se logró un coeficiente de correlación de 0.836, lo que respalda la existencia de una relación positiva fuerte.

Chaparro (2022) realizó un estudio con el objeto de determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en la SL de docentes de una facultad de ingeniería

en una universidad de Piura identificando un nivel de correlación fuerte (0.834). Este resultado coincide con uno de los hallazgos de la presente investigación referido al objetivo específico vinculado a la relación entre la dimensión herramientas tecnológicas del teletrabajo con la SL; tal es así que se encontró un coeficiente de correlación de 0.777, lo que significa una relación positiva fuerte.

Luego de vistas las comparaciones con investigaciones semejantes, se colige que la fortaleza del presente estudio se encuentra en la homogeneidad de los resultados encontrados para la relación encontrada entre las variables teletrabajo y SL, situación que no hace más que validar el análisis realizado en la gerencia de obras de una entidad del sector justicia. Asimismo, esta homogeneidad de resultados porcentuales se encuentra también en la percepción de los trabajadores respecto de cada una de las variables estudiadas.

En cuanto a las debilidades de esta investigación, luego de expuestas varias comparaciones con estudios internacionales y nacionales, se desprende que la más significativa es la determinación del ámbito de la población la cual se circunscribe a los colaboradores de una sola entidad ya sea pública o privada considerando que, por ejemplo, para tomar decisiones sobre políticas públicas vinculadas al teletrabajo lo idóneo sería realizar investigaciones similares, pero con un ámbito nacional sin dejar de lado el análisis a nivel regional dada la diversa idiosincrasia de la población de cada una de las zonas geográficas de nuestro país.

La relevancia de la presente investigación se refleja en la creciente implementación de la modalidad de teletrabajo tanto en entidades públicas como privadas, aunque no en los mismos niveles. Aunque dicho crecimiento se dio inicialmente en el ámbito de desarrollo de software, propiciado por los gigantes tecnológicos como Google, Apple, Meta, Amazon y Twitter, esta modalidad se extendió a muchos otros rubros, aunque no de manera transversal pues su aplicación no es posible en labores que requieren de la presencialidad o del contacto personal. Por ello es necesario conocer la relación que tiene el teletrabajo con muchas otras variables, entre ellas la SL, para que se pueda determinar el grado de relación, directa o inversa, existente y con ello, evidenciar los efectos de su implementación para que las políticas públicas definan el derrotero a seguir.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general, se ha verificado que existe una fuerte relación positiva entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia en 2023. Esta asociación se ha confirmado mediante el uso del coeficiente de correlación de Pearson, que permitió medir la relación estadística entre ambas variables y dio como resultado un valor de 0.880 para la prueba R de Pearson.
2. En relación al primer objetivo específico, se ha constatado que existe una fuerte relación positiva entre la dimensión de "cultura organizacional" del teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia en 2023. Esta asociación ha sido verificada mediante el coeficiente de correlación de Pearson, que permitió medir estadísticamente la relación entre ambas variables, obteniendo un valor de 0.836 como resultado de la prueba R de Pearson.
3. El segundo objetivo específico ha revelado que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de "herramientas tecnológicas" del teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia en 2023. Esta correlación fue comprobada a través del coeficiente de correlación de Pearson, el cual se empleó para medir estadísticamente la asociación entre ambas variables, obteniendo un valor de 0.777 como resultado.
4. La mayor parte de los encuestados (57.5%) tienen una percepción regular sobre el teletrabajo, mientras que el 37.5% tiene una percepción buena y sólo el 5.0% tiene una mala percepción del teletrabajo en su unidad orgánica.
5. Respecto de la satisfacción laboral la mayor parte de los encuestados (62%) tiene una percepción regular sobre la misma en su unidad orgánica, mientras que el 38% tiene una percepción buena. Es importante precisar que ninguno de los encuestados (0%) señaló tener una mala percepción sobre la satisfacción laboral en su unidad orgánica.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los titulares de las entidades del sector justicia disponer la identificación de los puestos aplicables al teletrabajo, en especial en las gerencias de obras públicas, y emitir la normativa interna que permita a sus colaboradores aplicar a dicha modalidad laboral, en forma total o parcial, con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral y la percepción que tienen sobre ella.
2. A los jefes de las gerencias de obras públicas de las entidades del sector justicia que dispongan las facilidades, en concordancia con las metas institucionales, para que sus colaboradores puedan aplicar a la modalidad del teletrabajo dotándolos de las herramientas tecnológicas que les permitan mantener su productividad ya sea que sus labores se realicen de manera presencial o mediante el teletrabajo.
3. A los profesionales del sector construcción que laboran en las gerencias de obras públicas del sector justicia contar con la disposición para el aprendizaje de las herramientas tecnológicas que les permita aplicar a la modalidad del teletrabajo, así como ser flexibles con los cambios de la cultura organizacional debido a la adaptación de sus organizaciones a esta nueva modalidad laboral.
4. A los investigadores en temas vinculados al teletrabajo para que consideren que en las organizaciones gubernamentales no es factible su aplicación de manera transversal puesto que hay unidades orgánicas que tienen funciones de más fácil adaptación a esta modalidad laboral que otras que requieren un mayor grado de presencialidad como los puestos de los profesionales del sector construcción.

REFERENCIAS

- Agbo, A. A. (2010). *Cronbach's alpha: Review of limitations and associated recommendations*. Journal of Psychology in Africa, 20(2), 233-239.
DOI: 10.1080/14330237.2010.10820371
- Agudo, J. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. Cuadernos de Gestión de Información.
- Aguilar Huevo, C. M., Jampa Correa, S., & Martínez Quispe, L. L. (2021). *El teletrabajo y su relación con el desempeño laboral*.
<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2394>
- Akoglu, H. (2018). *User's guide to correlation coefficients*. Turkish journal of emergency medicine, 18(3), 91-93. Marmara University School of Medicine, Istanbul, Turkey.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2452247318302164>
- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Journal of Chemical Information and Modeling, 53 (9).
- Ángel, C. C. H. (2022). *Teletrabajo y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Peruana Los Andes, 2021*.
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4874>
- Baca Palomino, S. L., y Cebreros Salazar, A. L. (2021). *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021*.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658672>
- Bairagi, V., y Munot, M. V. (2019). *Research methodology: A practical and scientific approach*. CRC Press.

- Bardales, C. E., y Lopez, D. (2022). *Satisfacción laboral y trabajo remoto en la gerencia de gestión electoral ONPE, Lima - 2022*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/33576>
- Barreto, E. (2021). *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional sede Piura, 2021*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67615>
- Benavides, F., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A., Carmenate, L., Barraza, D., Bernal, D., Silva-Peñaherrera, M. y Delclos, J. (2021). *El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 46(31).
<https://doi.porg/10.1590/2317-6369000037820>
- Benavides, F. G., y Silva-Peñaherrera, M. (2022). *Datos y evidencias del teletrabajo, antes y durante la pandemia por COVID-19*. Archivos de prevención de riesgos laborales, 25(2), 133-146.
<https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v25n2/1578-2549-aprl-25-02-133.pdf>
- Brunelle, E., y Fortin, J. A. (2021). *Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory*. Sage open, 11(1).
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244020985516>
- Casas, J. P. (2007). *Dialéctica, método hipotético-deductivo y tecnología*. Manual formativo de ACTA, (46), 23-32.
<https://acortar.link/BEV9Hu>
- Castro Zegarra, A. I. (2021). *Impacto del teletrabajo en los trabajadores de Entidades e Instituciones de Cooperación Técnica Internacional constituidas en el extranjero (ENIEX) que operan en el Perú al 2020*.
- Chaparro Vigo, N. L. (2022). *Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de ingeniería económica de una*

universidad Piura – 2022 [Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales – MBA, UCV].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/105720>

Cohen J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, N.J. L. Erlbaum Associates.

Congreso de la República de Perú. (2013, 4 de junio). Ley 30036. *Ley que regula el Teletrabajo*. Diario Oficial “El Peruano” de 05 de junio de 2013.

Congreso de la República de Perú. (2022, 7 de setiembre). Ley 31572. *Ley del Teletrabajo*. Diario Oficial “El Peruano” de 11 de setiembre de 2022.

Crano, W. D., Brewer, M. B., y Lac, A. (2014). *Principles and methods of social research*. Third Edition. Routledge, Taylor & Francis Group.

Del Cueto, A., Mateo, V., Alonso, C. y Rodríguez, V. (2021). *El teletrabajo una nueva realidad en la administración pública española*. Desarrollo de una Oficina de Proyectos Municipal a distancia. 25th International Congress on Project Management and Engineering – ALCOI.
<http://dspace.aepro.com/xmlui/handle/123456789/2896>

Göb, R., McCollin, C., y Ramalhoto, M. F. (2007). *Ordinal methodology in the analysis of Likert scales*. *Quality & Quantity*, 41, 601-626.

Gómez, V. y Del Águila, A. (2020). *Sector Construcción y la situación respecto de la pandemia de COVID-19*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CONICET.
<https://acortar.link/AkXQu3>

Gonzales, K. (2021). *El Trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/70565>

Gonzalez-Estrada, E., y Cosmes, W. (2019). *Shapiro–Wilk test for skew normal distributions based on data transformations*. *Journal of Statistical*

Computation and Simulation, 89(17), 3258-3272.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00949655.2019.1658763>

Guisado Ramírez, L. L., & Montoya Pinedo, Z. V. (2021). *El teletrabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Defensa Pública del Callao, año 2021*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83268>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: la ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hinkle D., Wiersma W. y Jurs S. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. 5th Ed. Boston: Houghton Mifflin.

<https://www.ajol.info/index.php/mmj/article/view/81576/71739>

Hinojosa-López, J. I., Salas-Rubio, M. I., y Meraz-Acevedo, G. (2023). *Satisfacción laboral del profesorado universitario que realiza teletrabajo durante la Covid-19 en México*. Acta Universitaria, 33, 1–14.

<https://doi.org/10.15174/au.2023.3636>

Lakshmi, P. V., Nigam, P. R. y Mishra, D. S. (2017). *Telecommuting – A Key Driver to Work-Life Balance and Productivity*. IOSR Journal of Business and Management, 19(01), 20–23.

<https://doi.org/10.9790/487x-1901032023>

Lee, Y. D., y Chang, H. M. (2008). *Relations between team work and innovation in organizations and the job satisfaction of employees: A factor analytic study*. International journal of Management, 25(4), 732.

<https://acortar.link/6ugYhP>

Leiva Chilcón, R. (2022). *El teletrabajo y su impacto en la productividad de los trabajadores técnicos y profesionales del Ministerio de Defensa, Lima 2020*.

- Lier, T. V., De Witte, A., y Macharis, C. (2012). *The Impact of Telework on Transport Externalities: The Case of Brussels Capital Region*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 54(0), 240-250.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.743>
- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades*. DYKINSON S.L.
<https://www.torrossa.com/en/resources/an/3119913>
- Macías Rodríguez, R. A. (2022). *El teletrabajo y su incidencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Villacomunidad SA de la ciudad de Guayaquil*. Doctoral dissertation.
<https://acortar.link/LFY1Pd>
- Manikandan, S. (2011). *Frequency distribution*. *Journal of pharmacology & pharmacotherapeutics*, 2(1), 54.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3117575/>
- Meneses, J., y Rodríguez-Gómez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista*. Universitat Oberta de Catalunya.
<https://acortar.link/2f5O3S>
- Miller, D. C., y Salkind, N. J. (2002). *Handbook of research design and social measurement*. 6th Edition. Sage Publications.
- Morán, R. C. D., Agüero Corzo, E. del C., Sánchez Soto, J. M., y López Gómez, H. E. (2022). *Impact of Teleworking on the Health and Well-Being of Peruvian Workers in Times of Pandemic*. *Sustainability*, 14(23), 15876. MDPI AG.
<http://dx.doi.org/10.3390/su142315876>
- Nadeau, C. (2022). *Investigating Best Practices for Telework in the Era of COVID-19*. Doctoral dissertation, California Southern University.
<https://acortar.link/mhDsQb>

- Navarro, D., y Foxcroft, D. (2019). *Learning statistics with jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners*.
<http://learnstatswithjamovi.com>
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., y Voelter-Mahlknecht, S. (2022). *Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction*. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1122.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Obregon Cabrejos, J. C. (2022). *Teletrabajo y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro de atención de Lima del Sistema Nacional de Pensiones, 2021*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78407>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros*. Ginebra.
- Oviedo, A., y Vásquez, N. (2014). *El teletrabajo: Una estrategia de motivación*. *Revista Nacional de Administración de la Escuela de Ciencias de la Administración - UNED*. Costa Rica.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/744/650>
- Padilla, F. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería*. Hospital San José del Callao. Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Callao. Repositorio Institucional - UNAC.
- Palma, S. (1999). *Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC*. Editora y Comercializadora Cartolan E.I.R.L.
- Puscan, K. (2022). *Trabajo remoto y satisfacción laboral del personal administrativo del Distrito Fiscal de Amazonas, 2021*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2702>

- Rahi, S. (2017). *Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development*. International Journal of Economics & Management Sciences, 6(2), 1-5.
- Ramírez, J. y Hernández M. (2019). *Ventajas y desventajas de la implementación del teletrabajo, revisión de la literatura*. Revista Competitividad e Innovación, 1(1), 96-119.
<https://revistas.sena.edu.co/index.php/competitividad/issue/view/357>
- Reyes Córdova, B. M. (2020). *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una institución educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25369>
- Reyes Guerra, S. M. (2022). *Satisfacción laboral en teletrabajadores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, periodo junio 2021–mayo 2022*. Universidad Central del Ecuador. Quito.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/28091>
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Prentice Hall.
<https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC>
- Schober, P., Boer, C. y Schwarte, L. (May 2018). *Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation*. Anesthesia & Analgesia 126 (5). DOI: 10.1213/ANE.0000000000002864
- Singh, A. S., y Masuku, M. B. (2014). *Sampling techniques & determination of sample size in applied statistics research: An overview*. International Journal of economics, commerce and management, 2(11), 1-22.
- Ubillús, Y. S., y Llanos, L. E. (2018). *Satisfacción laboral en España y América en los últimos 15 años: una revisión de la literatura científica*. Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/21416>

Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o Realidad*. Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.

Vasquez Nassi, O. J. (2019). *El teletrabajo en el sector público peruano, 2019*.

Viamontes, D. G., y García Viamontes, D. (2010). *Satisfacción laboral, una aproximación teórica*. Contribuciones a las ciencias sociales, 1(2), 5.
<https://acortar.link/msmv2j>

Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico, diseño y aplicaciones*. Editorial universitaria.

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 6

Matriz de operacionalización de la variable 01: teletrabajo

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
El teletrabajo es aquel que se realiza fuera de la oficina central utilizando herramientas tecnológicas para ejercer, desde cualquier lugar y en cualquier momento, las labores propias del trabajador (Agudo, 2014).	La variable fue analizada mediante la aplicación de cuestionarios (formularios) con 20 preguntas respondidas por profesionales de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia Para el análisis de esta variable se ha considerado dos dimensiones de estudio: cultura organizacional y herramientas tecnológicas.	D1: Cultura organizacional	Compromiso	1, 2, 3	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Muy en desacuerdo	Alto (76 – 100)
			Comunicación	4		
			Conocimiento	5		
			Desempeño	6, 7, 8		
			Normatividad interna	9, 10		
		D2: Herramientas tecnológicas	Conocimiento y habilidad	11, 12		Medio (46 – 75)
			Equipos informáticos	13, 14		
			Herramientas de comunicación asincrónica	15		
			Herramientas de comunicación sincrónica	16, 17		
			Nivel de uso laboral	18, 19, 20		

Tabla 7

Matriz de operacionalización de la variable 02: satisfacción laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
La satisfacción laboral es la actitud que el colaborador tiene hacia su trabajo (Lee y Chang, 2008)	La variable fue analizada mediante la aplicación de cuestionarios (formularios) con 16 preguntas respondidas por profesionales de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia Para el análisis de esta variable se ha considerado cinco dimensiones de estudio.	D1: Condiciones físicas y/o materiales	Dotación de materiales	1	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (4) En desacuerdo (5) Muy en desacuerdo	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
			Comodidad en lugar de trabajo	2, 3, 4, 5, 6		
		D2: Beneficios laborales y/o remunerativos	Beneficios	7, 8		
			Remuneración	9, 10		
		D3: Desarrollo personal	Reconocimiento	11, 12		
		D4: Desempeño de tareas	Cantidad de tareas asignadas	13, 14		
		D5: Relación con la autoridad	Nivel de supervisión	15, 16		

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO «EL TELETRABAJO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL»

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y agradecer por el tiempo brindado para contestar el presente cuestionario cuyo motivo es conocer vuestra opinión respecto al «Teletrabajo y la satisfacción laboral en una entidad del sector justicia».

Considere que su participación en este estudio es voluntaria, así como que la información recolectada tiene carácter de confidencial y será empleada únicamente para fines de investigación.

Recuerde que este cuestionario es anónimo por lo que le invitamos a contestar con sinceridad.

Gracias por su tiempo y comprensión.

¿Está de acuerdo con los términos informados? Sí () No ()

Instrucciones: marque con una "X" la respuesta de su preferencia.

La valoración de cada opción es la siguiente:

- (1) Muy en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Indiferente
- (4) De acuerdo
- (5) Muy de acuerdo

VARIABLE TELETRABAJO

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Cultura organizacional					
1	El área donde labora está comprometida con la aplicación de la modalidad de teletrabajo.					
2	La modalidad de teletrabajo es aplicable a todos los puestos del área donde labora.					
3	Las labores de los ingenieros/ arquitectos no requieren de la presencialidad y por ello no pueden aplicar a la modalidad de teletrabajo.					
4	La jefatura de su área le ha informado de los requisitos para aplicar a la modalidad de teletrabajo.					
5	Tiene conocimiento de las características, ventajas y desventajas de la modalidad laboral de teletrabajo.					
6	El desempeño laboral de su área no se ha visto afectado debido a la aplicación de la modalidad de teletrabajo.					
7	El desempeño laboral de los ingenieros/arquitectos no se ve afectado cuando aplican la modalidad de teletrabajo.					
8	Todos los puestos de su área, considerando las labores asignadas, pueden realizar trabajo presencial o teletrabajo indistintamente.					
9	La entidad ha emitido normativa interna para regular y definir las condiciones de la modalidad laboral de teletrabajo.					
10	La normativa emitida por la entidad permite que cualquier trabajador aplique a la modalidad de teletrabajo.					
	Herramientas tecnológicas					

VARIABLE TELETRABAJO

N°	ÍTEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
11	Existen aplicaciones para usar en la computadora o en el celular que permiten realizar trabajo colaborativo en la modalidad de teletrabajo.					
12	Tiene habilidad en el manejo de las plataformas para almacenamiento de documentación en la nube (Drive, OneDrive, Dropbox, entre otros).					
13	El área donde labora gestiona que se brinde laptops a los colaboradores que se acogen a la modalidad de teletrabajo.					
14	Además de la laptop su área proporciona otros equipos o servicios necesarios para el teletrabajo (escáner, impresora, plan de internet).					
15	Conoce y hace uso frecuente del correo institucional y de WhatsApp para desarrollar sus labores en la modalidad de teletrabajo.					
16	Conoce y hace uso frecuente de aplicativos de videoconferencia como Zoom, Google Meet, Webex, Skype, WhatsApp en el teletrabajo.					
17	Considera que las reuniones presenciales y las reuniones en videoconferencia tienen los mismos resultados y son igual de eficientes.					
18	El área donde labora ha determinado el aplicativo que deben usar para las reuniones vía videoconferencia y establecido su uso obligatorio.					
19	Los que laboran presencialmente tienen el mismo nivel de uso de la videoconferencia que sus compañeros que están en teletrabajo.					
20	En los últimos dos años ha hecho teletrabajo de manera continua o en varios periodos por 12 o más meses de manera acumulada.					

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ÍTEMS	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
	Condiciones físicas y/o materiales					
1	En su domicilio cuenta con un ambiente y mobiliario que puede usar de manera exclusiva para realizar el teletrabajo.					
2	La presencia de su esposo(a) e hijos en casa no genera distracciones que puedan afectar su productividad en la modalidad de teletrabajo.					
3	Considera que los gastos por luz, agua e internet son compensados por el ahorro de tiempo y dinero en la movilización hacia su centro de trabajo.					
4	Considera que en su domicilio cuenta con las mismas condiciones físicas que en su centro de labores lo cual le permite realizar teletrabajo.					
5	Considera que el teletrabajo no está supeditado a las condiciones físicas del lugar de labores ni a las funciones del puesto que desempeña.					
6	Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales de su centro de labores para con el teletrabajo sin importar si usted lo realiza o no.					
	Beneficios laborales y/o remunerativos					
7	En su área de trabajo existen beneficios laborales directamente vinculados con la modalidad de teletrabajo.					
8	La modalidad de teletrabajo ya de por sí representa un beneficio laboral para los colaboradores que lo realizan.					

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
9	En la modalidad de teletrabajo su entidad ha establecido la posibilidad de hacer horas extras para ser compensadas con permisos personales.					
10	Considera que algunas profesiones se benefician más que otras de la modalidad de teletrabajo (por ejemplo, abogados versus ingenieros).					
	Desarrollo personal					
11	Considera que las labores desarrolladas en teletrabajo son igual de reconocidas por su superior que las realizadas presencialmente.					
12	Considera que su área de trabajo facilita el desarrollo personal de manera indistinta para quienes hacen teletrabajo o trabajo presencial.					
	Desempeño de tareas					
13	Le satisface los resultados de sus labores de igual manera que si las realiza de forma presencial o en la modalidad de teletrabajo.					
14	Las tareas asignadas a los ingenieros/arquitectos pueden ser desempeñadas con la misma satisfacción en cualquier modalidad laboral.					
	Relación con la autoridad					
15	Considera que la supervisión de sus labores tiene la misma exigencia tanto en la modalidad de teletrabajo que en el trabajo presencial.					
16	Considera que el nivel de comunicación con sus pares y superiores es el mismo ya sea que labore de forma presencial o en teletrabajo,					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3: Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO (*)

Título de la investigación: «Teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023».

Investigador: Alejandro Villanueva Cáceres

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada: «Teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023», cuyo objetivo de la investigación es: determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia – 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: «Teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023».
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Alejandro Villanueva Cáceres a través del email: avillanuevaca70@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Angela Margot Oscanoa Ramos a través del email: aoscanoara@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos

Fecha y hora



sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 01: CUESTIONARIO

Definición de la variable:

Lier et al. (2012) define que el teletrabajo es una modalidad laboral caracterizada por los horarios flexibles para los trabajadores siendo que éstos pueden realizar sus labores fuera de la organización o empresa.

Dimensión 1: Cultura organizacional

Agudo (2014) propuso como dimensión del teletrabajo a la cultura organizacional definiéndola como el área donde se tiene en cuenta el compromiso, la comunicación, el desempeño y el conocimiento del trabajador.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Compromiso	1. El área donde labora está comprometida con la aplicación de la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Compromiso	2. La modalidad de teletrabajo es aplicable a todos los puestos del área donde labora.	4	4	4	
	3. Las labores de los ingenieros/ arquitectos no requieren de la presencialidad y por ello no pueden aplicar a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Comunicación	4. La jefatura de su área le ha informado de los requisitos para aplicar a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Conocimiento	5. Tiene conocimiento de las características, ventajas y desventajas de la modalidad laboral de teletrabajo.	4	4	4	
Desempeño	6. El desempeño laboral de su área no se ha visto afectado debido a la aplicación de la modalidad de teletrabajo	4	4	4	
	7. El desempeño laboral de los ingenieros/arquitectos no se ve afectado cuando aplican la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	8. Todos los puestos de su área, considerando las labores asignadas, pueden realizar trabajo presencial o teletrabajo indistintamente.	4	4	4	
Normatividad interna	9. La entidad ha emitido normativa interna para regular y definir las condiciones de la modalidad laboral de teletrabajo.	4	4	4	
	10. La normativa emitida por la entidad permite que cualquier trabajador aplique a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Herramientas tecnológicas

Agudo (2014) propuso como dimensión del teletrabajo a las herramientas tecnológicas definiéndolas como el uso de las herramientas de comunicación en línea y el uso de videoconferencias para el trabajo grupal.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Conocimiento y habilidad	11. Existen aplicaciones para usar en la computadora o en el celular que permiten realizar trabajo colaborativo en la modalidad de teletrabajo	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Conocimiento y habilidad	12. Tiene habilidad en el manejo de las plataformas para almacenamiento de documentación en la nube (Drive, OneDrive, Dropbox, entre otros).	4	4	4	
Equipos informáticos	13. El área donde labora gestiona que se brinde laptops a los colaboradores que se acogen a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	14. Además de la laptop su área proporciona otros equipos o servicios necesarios para el teletrabajo (escáner, impresora, plan de internet).	4	4	4	
Herramientas de comunicación asincrónica	15. Conoce y hace uso frecuente del correo institucional y de WhatsApp para desarrollar sus labores en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Herramientas de comunicación sincrónica	16. Conoce y hace uso frecuente de aplicativos de videoconferencia como Zoom, Google Meet, Webex, Skype, WhatsApp en el teletrabajo.	4	4	4	
	17. Considera que las reuniones presenciales y las reuniones en videoconferencia tienen los mismos resultados y son igual de eficientes.	4	4	4	
Nivel de uso laboral	18. El área donde labora ha determinado el aplicativo que deben usar para las reuniones vía videoconferencia y establecido su uso obligatorio.	4	4	4	
	19. Los que laboran presencialmente tienen el mismo nivel de uso de la videoconferencia que sus compañeros que están en teletrabajo.	4	4	4	
	20. En los últimos dos años ha hecho teletrabajo de manera continua o en varios periodos por 12 o más meses de manera acumulada.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable
 Aplicable después de corregir
 No aplicable



Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. María Del Pilar Pacheco Godoy (DNI 06233686)

Especialidad del validador:

Maestro en Gerencia Pública

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de mayo de 2023

Mg. María Del Pilar Pacheco Godoy
DNI 06233686

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	María Del Pilar Pacheco Godoy
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración pública
Institución donde labora:	Contraloría General de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	N/A

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide el «Satisfacción laboral»
Autor (a):	Alejandro Villanueva Cáceres
Objetivo:	Determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector Justicia, 2023.
Administración:	Gerencia de obras públicas de una entidad del sector Justicia
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Gerencia de Obras Públicas de una entidad del sector Justicia
Dimensiones:	Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	12 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario «satisfacción laboral» elaborado por Alejandro Villanueva Cáceres en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una



CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 02: CUESTIONARIO

Definición de la variable:

Para Ubillús y Llanos (2018) la satisfacción laboral es la concepción propia, con influencia emocional, con la que cada individuo hace frente al trabajo, pero también influenciada por otros factores como los conductuales.

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a las «condiciones físicas y/o materiales» definiéndola como los elementos materiales o de infraestructura donde se llevan a cabo las labores cotidianas del trabajo facilitando su ejecución.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Dotación de materiales	1. En su domicilio cuenta con un ambiente y mobiliario que puede usar de manera exclusiva para realizar el teletrabajo.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Comodidad en lugar de trabajo	2. La presencia de su esposo(a) e hijos en casa no genera distracciones que puedan afectar su productividad en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	3. Considera que los gastos por luz, agua e internet son compensados por el ahorro de tiempo y dinero en la movilización hacia su centro de trabajo.	4	4	4	
	4. Considera que en su domicilio cuenta con las mismas condiciones físicas que en su centro de labores lo cual le permite realizar teletrabajo.	4	4	4	
	5. Considera que el teletrabajo no está supeditado a las condiciones físicas del lugar de labores ni a las funciones del puesto que desempeña.	4	4	4	
	6. Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales de su centro de labores para con el teletrabajo sin importar si usted lo realiza o no.	4	4	4	

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a los «beneficios laborales y/o remunerativos» definiéndola como el nivel de satisfacción que presenta el trabajador respecto a los incentivos económicos regulares o adicionales que recibe como retribución por el trabajo que realiza.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Beneficios	7. En su área de trabajo existen beneficios laborales directamente vinculados con la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	8. La modalidad de teletrabajo ya de por sí representa un beneficio laboral para los colaboradores que lo realizan.	4	4	4	
Remuneración	9. En la modalidad de teletrabajo su entidad ha establecido la posibilidad de hacer horas extras para ser compensadas con permisos personales.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Remuneración	10. Considera que algunas profesiones se benefician más que otras de la modalidad de teletrabajo (por ejemplo, abogados versus ingenieros).	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo personal

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral al «desarrollo personal» definiéndola como las oportunidades con las que cuenta el trabajador para realizar tareas significativas conducentes a su autorrealización.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Reconocimiento	11. Considera que las labores desarrolladas en teletrabajo son igual de reconocidas por su superior que las realizadas presencialmente.	4	4	4	
	12. Considera que su área de trabajo facilita el desarrollo personal de manera indistinta para quienes hacen teletrabajo o trabajo presencial.	4	4	4	

Dimensión 4: Desempeño de tareas

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral al «desempeño de tareas» definiéndola como la valoración que el trabajador atribuye a las actividades diarias que realiza en la organización donde labora.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Cantidad de tareas asignadas	13. Le satisface los resultados de sus labores de igual manera que si las realiza de forma presencial o en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	14. Las tareas asignadas a los ingenieros/arquitectos pueden ser desempeñadas con la misma satisfacción en cualquier modalidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 5: Relación con la autoridad

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a la «relación con la autoridad» definiéndola como la valoración que el trabajador atribuye a la relación que tiene con su jefe directo vinculada a las tareas cotidianas que desarrolla.



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Nivel de supervisión	15. Considera que la supervisión de sus labores tiene la misma exigencia tanto en la modalidad de teletrabajo que en el trabajo presencial.	4	4	4	
	16. Considera que el nivel de comunicación con sus pares y superiores es el mismo ya sea que labore de forma presencial o en teletrabajo,	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: (X) Aplicable
() Aplicable después de corregir
() No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. María Del Pilar Pacheco Godoy (DNI 06233686)

Especialidad del validador:

Maestro en Gerencia Pública

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

14 de mayo de 2023

Mg. María Del Pilar Pacheco Godoy
DNI 06233686

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PACHECO GODOY**
Nombres **MARIA DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **06233686**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA**
Rector **AURELIO MARCELO PADILLA RIOS**
Secretario General **JORGE CHAU CHAU**
Decano **VICTOR VALDIVIESO BENAVIDES**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GERENCIA PUBLICA**
Fecha de Expedición **15/03/13**
Resolución/Acta **437**
Diploma **831-M**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001287005

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center">COHERENCIA</p> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center">RELEVANCIA</p> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 01: CUESTIONARIO

Definición de la variable:

Lier et al. (2012) define que el teletrabajo es una modalidad laboral caracterizada por los horarios flexibles para los trabajadores siendo que éstos pueden realizar sus labores fuera de la organización o empresa.

Dimensión 1: Cultura organizacional

Agudo (2014) propuso como dimensión del teletrabajo a la cultura organizacional definiéndola como el área donde se tiene en cuenta el compromiso, la comunicación, el desempeño y el conocimiento del trabajador.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Compromiso	1. El área donde labora está comprometida con la aplicación de la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Compromiso	2. La modalidad de teletrabajo es aplicable a todos los puestos del área donde labora.	4	4	4	
	3. Las labores de los ingenieros/ arquitectos no requieren de la presencialidad y por ello no pueden aplicar a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Comunicación	4. La jefatura de su área le ha informado de los requisitos para aplicar a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Conocimiento	5. Tiene conocimiento de las características, ventajas y desventajas de la modalidad laboral de teletrabajo.	4	4	4	
Desempeño	6. El desempeño laboral de su área no se ha visto afectado debido a la aplicación de la modalidad de teletrabajo	4	4	4	
	7. El desempeño laboral de los ingenieros/arquitectos no se ve afectado cuando aplican la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	8. Todos los puestos de su área, considerando las labores asignadas, pueden realizar trabajo presencial o teletrabajo indistintamente.	4	4	4	
Normatividad interna	9. La entidad ha emitido normativa interna para regular y definir las condiciones de la modalidad laboral de teletrabajo.	4	4	4	
	10. La normativa emitida por la entidad permite que cualquier trabajador aplique a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Herramientas tecnológicas

Agudo (2014) propuso como dimensión del teletrabajo a las herramientas tecnológicas definiéndolas como el uso de las herramientas de comunicación en línea y el uso de videoconferencias para el trabajo grupal.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Conocimiento y habilidad	11. Existen aplicaciones para usar en la computadora o en el celular que permiten realizar trabajo colaborativo en la modalidad de teletrabajo	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Conocimiento y habilidad	12. Tiene habilidad en el manejo de las plataformas para almacenamiento de documentación en la nube (Drive, OneDrive, Dropbox, entre otros).	4	4	4	
Equipos informáticos	13. El área donde labora gestiona que se brinde laptops a los colaboradores que se acogen a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	14. Además de la laptop su área proporciona otros equipos o servicios necesarios para el teletrabajo (escáner, impresora, plan de internet).	4	4	4	
Herramientas de comunicación asincrónica	15. Conoce y hace uso frecuente del correo institucional y de WhatsApp para desarrollar sus labores en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Herramientas de comunicación sincrónica	16. Conoce y hace uso frecuente de aplicativos de videoconferencia como Zoom, Google Meet, Webex, Skype, WhatsApp en el teletrabajo.	4	4	4	
	17. Considera que las reuniones presenciales y las reuniones en videoconferencia tienen los mismos resultados y son igual de eficientes.	4	4	4	
Nivel de uso laboral	18. El área donde labora ha determinado el aplicativo que deben usar para las reuniones vía videoconferencia y establecido su uso obligatorio.	4	4	4	
	19. Los que laboran presencialmente tienen el mismo nivel de uso de la videoconferencia que sus compañeros que están en teletrabajo.	4	4	4	
	20. En los últimos dos años ha hecho teletrabajo de manera continua o en varios periodos por 12 o más meses de manera acumulada.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable
 Aplicable después de corregir
 No aplicable



Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. María Elisa Larios Rivas (DNI 41661253)

Especialidad del validador:

Maestro en Gestión Pública

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de mayo de 2023

Mg. María Elisa Larios Rivas
DNI 41661253

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable



para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	María Elisa Larios Rivas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración pública
Institución donde labora:	Contraloría General de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	N/A

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide el «Satisfacción laboral»
Autor (a):	Alejandro Villanueva Cáceres
Objetivo:	Determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector Justicia, 2023.
Administración:	Gerencia de obras públicas de una entidad del sector Justicia
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Gerencia de Obras Públicas de una entidad del sector Justicia
Dimensiones:	Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.
Confiability:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	12 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario «satisfacción laboral» elaborado por Alejandro Villanueva Cáceres en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.



<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
3: Moderado nivel
2: Bajo Nivel
1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: CUESTIONARIO

Definición de la variable:

Para Ubillús y Llanos (2018) la satisfacción laboral es la concepción propia, con influencia emocional, con la que cada individuo hace frente al trabajo, pero también influenciada por otros factores como los conductuales.

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a las «condiciones físicas y/o materiales» definiéndola como los elementos materiales o de infraestructura donde se llevan a cabo las labores cotidianas del trabajo facilitando su ejecución.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Dotación de materiales	1. En su domicilio cuenta con un ambiente y mobiliario que puede usar de manera exclusiva para realizar el teletrabajo.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Comodidad en lugar de trabajo	2. La presencia de su esposo(a) e hijos en casa no genera distracciones que puedan afectar su productividad en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	3. Considera que los gastos por luz, agua e internet son compensados por el ahorro de tiempo y dinero en la movilización hacia su centro de trabajo.	4	4	4	
	4. Considera que en su domicilio cuenta con las mismas condiciones físicas que en su centro de labores lo cual le permite realizar teletrabajo.	4	4	4	
	5. Considera que el teletrabajo no está supeditado a las condiciones físicas del lugar de labores ni a las funciones del puesto que desempeña.	4	4	4	
	6. Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales de su centro de labores para con el teletrabajo sin importar si usted lo realiza o no.	4	4	4	

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a los «beneficios laborales y/o remunerativos» definiéndola como el nivel de satisfacción que presenta el trabajador respecto a los incentivos económicos regulares o adicionales que recibe como retribución por el trabajo que realiza.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Beneficios	7. En su área de trabajo existen beneficios laborales directamente vinculados con la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	8. La modalidad de teletrabajo ya de por sí representa un beneficio laboral para los colaboradores que lo realizan.	4	4	4	
Remuneración	9. En la modalidad de teletrabajo su entidad ha establecido la posibilidad de hacer horas extras para ser compensadas con permisos personales.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Remuneración	10. Considera que algunas profesiones se benefician más que otras de la modalidad de teletrabajo (por ejemplo, abogados versus ingenieros).	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo personal

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral al «desarrollo personal» definiéndola como las oportunidades con las que cuenta el trabajador para realizar tareas significativas conducentes a su autorrealización.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Reconocimiento	11. Considera que las labores desarrolladas en teletrabajo son igual de reconocidas por su superior que las realizadas presencialmente.	4	4	4	
	12. Considera que su área de trabajo facilita el desarrollo personal de manera indistinta para quienes hacen teletrabajo o trabajo presencial.	4	4	4	

Dimensión 4: Desempeño de tareas

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral al «desempeño de tareas» definiéndola como la valoración que el trabajador atribuye a las actividades diarias que realiza en la organización donde labora.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Cantidad de tareas asignadas	13. Le satisface los resultados de sus labores de igual manera que si las realiza de forma presencial o en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	14. Las tareas asignadas a los ingenieros/arquitectos pueden ser desempeñadas con la misma satisfacción en cualquier modalidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 5: Relación con la autoridad

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a la «relación con la autoridad» definiéndola como la valoración que el trabajador atribuye a la relación que tiene con su jefe directo vinculada a las tareas cotidianas que desarrolla.



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Nivel de supervisión	15. Considera que la supervisión de sus labores tiene la misma exigencia tanto en la modalidad de teletrabajo que en el trabajo presencial.	4	4	4	
	16. Considera que el nivel de comunicación con sus pares y superiores es el mismo ya sea que labore de forma presencial o en teletrabajo,	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable
 Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. María Elisa Larios Rivas (DNI 41661253)

Especialidad del validador:

Maestro en Gestión Pública

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de mayo de 2023

Mg. María Elisa Larios Rivas
DNI 41661253

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LARIOS RIVAS**
Nombres **MARIA ELISA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **41661253**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **22/02/21**
Resolución/Acta **0009-2021-UCV**
Diploma **052-103681**
Fecha Matrícula **01/03/2019**
Fecha Egreso **28/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001287011

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 01: CUESTIONARIO

Definición de la variable:

Lier et al. (2012) define que el teletrabajo es una modalidad laboral caracterizada por los horarios flexibles para los trabajadores siendo que éstos pueden realizar sus labores fuera de la organización o empresa.

Dimensión 1: Cultura organizacional

Agudo (2014) propuso como dimensión del teletrabajo a la cultura organizacional definiéndola como el área donde se tiene en cuenta el compromiso, la comunicación, el desempeño y el conocimiento del trabajador.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Compromiso	1. El área donde labora está comprometida con la aplicación de la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Compromiso	2. La modalidad de teletrabajo es aplicable a todos los puestos del área donde labora.	4	4	4	
	3. Las labores de los ingenieros/ arquitectos no requieren de la presencialidad y por ello no pueden aplicar a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Comunicación	4. La jefatura de su área le ha informado de los requisitos para aplicar a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Conocimiento	5. Tiene conocimiento de las características, ventajas y desventajas de la modalidad laboral de teletrabajo.	4	4	4	
Desempeño	6. El desempeño laboral de su área no se ha visto afectado debido a la aplicación de la modalidad de teletrabajo	4	4	4	
	7. El desempeño laboral de los ingenieros/arquitectos no se ve afectado cuando aplican la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	8. Todos los puestos de su área, considerando las labores asignadas, pueden realizar trabajo presencial o teletrabajo indistintamente.	4	4	4	
Normatividad interna	9. La entidad ha emitido normativa interna para regular y definir las condiciones de la modalidad laboral de teletrabajo.	4	4	4	
	10. La normativa emitida por la entidad permite que cualquier trabajador aplique a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	

Dimensión 2: Herramientas tecnológicas

Agudo (2014) propuso como dimensión del teletrabajo a las herramientas tecnológicas definiéndolas como el uso de las herramientas de comunicación en línea y el uso de videoconferencias para el trabajo grupal.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Conocimiento y habilidad	11. Existen aplicaciones para usar en la computadora o en el celular que permiten realizar trabajo colaborativo en la modalidad de teletrabajo	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Conocimiento y habilidad	12. Tiene habilidad en el manejo de las plataformas para almacenamiento de documentación en la nube (Drive, OneDrive, Dropbox, entre otros).	4	4	4	
Equipos informáticos	13. El área donde labora gestiona que se brinde laptops a los colaboradores que se acogen a la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	14. Además de la laptop su área proporciona otros equipos o servicios necesarios para el teletrabajo (escáner, impresora, plan de internet).	4	4	4	
Herramientas de comunicación asincrónica	15. Conoce y hace uso frecuente del correo institucional y de WhatsApp para desarrollar sus labores en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
Herramientas de comunicación sincrónica	16. Conoce y hace uso frecuente de aplicativos de videoconferencia como Zoom, Google Meet, Webex, Skype, WhatsApp en el teletrabajo.	4	4	4	
	17. Considera que las reuniones presenciales y las reuniones en videoconferencia tienen los mismos resultados y son igual de eficientes.	4	4	4	
Nivel de uso laboral	18. El área donde labora ha determinado el aplicativo que deben usar para las reuniones vía videoconferencia y establecido su uso obligatorio.	4	4	4	
	19. Los que laboran presencialmente tienen el mismo nivel de uso de la videoconferencia que sus compañeros que están en teletrabajo.	4	4	4	
	20. En los últimos dos años ha hecho teletrabajo de manera continua o en varios periodos por 12 o más meses de manera acumulada.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable
 Aplicable después de corregir
 No aplicable



Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Harvey Julio Colchado Huamaní (DNI 43592504)

Especialidad del validador:

Magíster en Gobierno y Políticas Públicas

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de mayo de 2023

Mg. Harvey Julio Colchado Huamaní
DNI 43592504

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Harvey Julio Colchado Huamaní
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración pública
Institución donde labora:	Dirección General de Inteligencia – Ministerio del Interior
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	N/A

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de validez que mide el «Satisfacción laboral»
Autor (a):	Alejandro Villanueva Cáceres
Objetivo:	Determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector Justicia, 2023.
Administración:	Gerencia de obras públicas de una entidad del sector Justicia
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la Gerencia de Obras Públicas de una entidad del sector Justicia
Dimensiones:	Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, desarrollo personal, desempeño de tareas, y relación con la autoridad.
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Baremos
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	12 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario «satisfacción laboral» elaborado por Alejandro Villanueva Cáceres en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una



<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde las observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 02: CUESTIONARIO

Definición de la variable:

Para Ubillús y Llanos (2018) la satisfacción laboral es la concepción propia, con influencia emocional, con la que cada individuo hace frente al trabajo, pero también influenciada por otros factores como los conductuales.

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a las «condiciones físicas y/o materiales» definiéndola como los elementos materiales o de infraestructura donde se llevan a cabo las labores cotidianas del trabajo facilitando su ejecución.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Dotación de materiales	1. En su domicilio cuenta con un ambiente y mobiliario que puede usar de manera exclusiva para realizar el teletrabajo.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Comodidad en lugar de trabajo	2. La presencia de su esposo(a) e hijos en casa no genera distracciones que puedan afectar su productividad en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	3. Considera que los gastos por luz, agua e internet son compensados por el ahorro de tiempo y dinero en la movilización hacia su centro de trabajo.	4	4	4	
	4. Considera que en su domicilio cuenta con las mismas condiciones físicas que en su centro de labores lo cual le permite realizar teletrabajo.	4	4	4	
	5. Considera que el teletrabajo no está supeditado a las condiciones físicas del lugar de labores ni a las funciones del puesto que desempeña.	4	4	4	
	6. Se encuentra satisfecho con las condiciones laborales de su centro de labores para con el teletrabajo sin importar si usted lo realiza o no.	4	4	4	

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a los «beneficios laborales y/o remunerativos» definiéndola como el nivel de satisfacción que presenta el trabajador respecto a los incentivos económicos regulares o adicionales que recibe como retribución por el trabajo que realiza.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Beneficios	7. En su área de trabajo existen beneficios laborales directamente vinculados con la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	8. La modalidad de teletrabajo ya de por sí representa un beneficio laboral para los colaboradores que lo realizan.	4	4	4	
Remuneración	9. En la modalidad de teletrabajo su entidad ha establecido la posibilidad de hacer horas extras para ser compensadas con permisos personales.	4	4	4	



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Remuneración	10. Considera que algunas profesiones se benefician más que otras de la modalidad de teletrabajo (por ejemplo, abogados versus ingenieros).	4	4	4	

Dimensión 3: Desarrollo personal

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral al «desarrollo personal» definiéndola como las oportunidades con las que cuenta el trabajador para realizar tareas significativas conducentes a su autorrealización.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Reconocimiento	11. Considera que las labores desarrolladas en teletrabajo son igual de reconocidas por su superior que las realizadas presencialmente.	4	4	4	
	12. Considera que su área de trabajo facilita el desarrollo personal de manera indistinta para quienes hacen teletrabajo o trabajo presencial.	4	4	4	

Dimensión 4: Desempeño de tareas

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral al «desempeño de tareas» definiéndola como la valoración que el trabajador atribuye a las actividades diarias que realiza en la organización donde labora.

INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Cantidad de tareas asignadas	13. Le satisface los resultados de sus labores de igual manera que si las realiza de forma presencial o en la modalidad de teletrabajo.	4	4	4	
	14. Las tareas asignadas a los ingenieros/arquitectos pueden ser desempeñadas con la misma satisfacción en cualquier modalidad laboral.	4	4	4	

Dimensión 5: Relación con la autoridad

Palma (1999) considera como una dimensión de la satisfacción laboral a la «relación con la autoridad» definiéndola como la valoración que el trabajador atribuye a la relación que tiene con su jefe directo vinculada a las tareas cotidianas que desarrolla.



INDICADORES	ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
Nivel de supervisión	15. Considera que la supervisión de sus labores tiene la misma exigencia tanto en la modalidad de teletrabajo que en el trabajo presencial.	4	4	4	
	16. Considera que el nivel de comunicación con sus pares y superiores es el mismo ya sea que labore de forma presencial o en teletrabajo,	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable
 Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg. Harvey Julio Colchado Huamaní (DNI 43592504)

Especialidad del validador:

Magister en Gobierno y Políticas Públicas

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de mayo de 2023

Mg. Harvey Julio Colchado Huamaní
DNI 43592504

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **COLCHADO HUAMANI**
Nombres **HARVEY JULIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **43592504**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**
Rector **CARLOS MIGUEL GARATEA GRAU**
Secretario General **ROBERTO CARLOS REYNOSO PEÑAHERRERA**
Decano **ANIBAL EDUARDO ISMODES CASCON**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN GOBIERNO Y POLÍTICAS PÚBLICAS**
Fecha de Expedición **06/07/22**
Resolución/Acta **011/2022-GYT**
Diploma **133551**
Fecha Matrícula **06/04/2020**
Fecha Egreso **04/11/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001287002

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO 6: Matriz de consistencia

TÍTULO: Teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023						
AUTOR: Alejandro Villanueva Cáceres						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
General: ¿Cuál es la relación que existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023?	General: Determinar la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023	General: El teletrabajo se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia - 2023,	Variable 1: TELETRABAJO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Comunicación • Conocimiento • Desempeño • Normatividad interna 	1, 2, 3 4 5 6, 7, 8 9, 10	Alto (76 – 100)
D2: Herramientas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y habilidad • Equipos informáticos • Herramientas de comunicación asincrónica • Herramientas de comunicación sincrónica • Nivel de uso laboral 	11, 12 13, 14 15 16, 17 18, 19, 20	Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)			
Específicas 1. ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia? 2. ¿Cuál es la relación del uso de las herramientas tecnológicas con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia?	Específicas 1. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia. 2. Determinar la relación entre el uso de las herramientas tecnológicas y la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.	Específicas 1. La cultura organizacional se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia. 2. El uso de herramientas tecnológicas se relaciona con la satisfacción laboral en la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.	Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Condiciones físicas y/o materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación de materiales • Comodidad en lugar de trabajo 	1 2, 3, 4, 5, 6	Alto (76 – 100) Medio (46 – 75) Bajo (15 – 45)
D2: Beneficios laborales y/o remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios • Remuneración 	7, 8 9, 10				
D3: Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento 	11, 12				
D4: Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de tareas asignadas 	13, 14				
D5: Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de supervisión 	15, 16				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal correlacional</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: La población de investigación fue conformada por todos los 45 colaboradores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia en el año 2023.</p> <p>Muestra: Se obtuvo usando una fórmula de población finita determinándose una muestra de 40 colaboradores (n) de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.</p> <p>Muestreo El muestreo fue probabilístico de tipo aleatorio simple porque todos los trabajadores de la gerencia en cuestión poseen las mismas características en relación a esta investigación y porque se usa cuando la población es pequeña.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>De la V1: Teletrabajo Número de ítems: 20</p> <p>De la V2: Satisfacción laboral Número de ítems: 16</p>	<p>Descriptiva: Uso de la hoja de cálculo MS Excel para obtener las tablas de distribución de cada variable, así como por cada una de las dimensiones de la V1 y, luego, calcular los porcentajes de incidencia en cada nivel dentro de los intervalos identificados.</p> <p>Inferencial: Considerando que la muestra es de 40 trabajadores se usó la prueba de Shapiro-Wilk ($n \leq 50$) para determinar el tipo de prueba a utilizar (paramétrica o no paramétrica). Para ello se determinó las hipótesis de normalidad (nula y alterna). Asimismo, se determinó el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) y las condiciones de aceptación de las hipótesis de normalidad ($p - valor > \alpha$ y $p - valor \leq \alpha$). Para realizar la prueba de normalidad se usó el software gratuito «jamovi» determinándose un $p - valor > \alpha$ en ambas variables. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos resultados determinaron que para el análisis inferencial se usara pruebas paramétricas habiéndose elegido el R de Pearson para medir el grado de correlación existente entre las dos variables (teletrabajo y satisfacción laboral).</p>

ANEXO 7: Cálculo del tamaño de la muestra

Siendo:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N : número total de personas pertenecientes a la población de estudio

p : 0.5 de probabilidad de éxito

q : 0.5 de probabilidad de fracaso

Z : 1.96 valor de la normal al 95% de confianza

e : error estándar (5%)

Reemplazando los datos en la ecuación:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 45}{0.05^2(45 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 40.4$$

Por tanto, la muestra fue de 40 trabajadores de la gerencia de obras públicas de una entidad del sector justicia.

ANEXO 8: Prueba de normalidad

Hipótesis de normalidad

H_0 : Los puntajes de las variables siguen una distribución normal.

H_a : Los puntajes de las variables tienen una distribución diferente a la normal.

Nivel de significancia

$$\alpha = 1 - \text{nivel de confianza} = 1 - 0.95 = 0.05$$

Si $p - \text{valor} > \alpha \Rightarrow$ se acepta H_0 y se rechaza H_a .

Si $p - \text{valor} \leq \alpha \Rightarrow$ se rechaza H_0 y se acepta H_a .

Evidencia estadística

Para el análisis descriptivo se usó el software gratuito «jamovi» v2.3.26 x64 que es una Interfaz Gráfica de Usuario (GUI en inglés) que permite acceder a muchas capacidades del entorno y lenguaje de programación R, que tiene un enfoque al análisis estadístico, sin que el usuario tenga que conocer el lenguaje de comandos propio de este entorno.

En vista de que la muestra es de 40 trabajadores y debido a que $n \leq 50$ se usó la prueba de Shapiro-Wilk.

Pruebas de normalidad de las variables

Análisis	Variables	
	Teletrabajo	Satisfacción laboral
N	40	40
Perdidos	0	0
Media	71.3	55.6
Mediana	72.0	56.5
Desviación estándar	12.4	8.32
Mínimo	46	42
Máximo	94	72
W de Shapiro-Wilk	0.971	0.965
Valor p de Shapiro-Wilk	0.386	0.254

Siendo $\text{Valor } p > \alpha$ en ambas variables ($0.386 > 0.050$ y $0.254 > 0.050$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo que para el análisis inferencial se hará uso de pruebas paramétricas habiéndose elegido el coeficiente de correlación de Pearson (R de Pearson) para medir el grado de correlación existente entre las dos variables.